



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de
Enfermería, Hospital Regional de Ica, Ica 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Quispe Azurza, Yohaira Belen

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1524-9116>

Autora: Ramos Arango, Fiorella Isabel


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5163-7931>

Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Lima – Perú

2026

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

FECHA: 08/11/2022

Yo, Fiorella Isabel Ramos Arango. Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de Enfermería, Hospital Regional de Ica, Ica 2025." Asesorado por el docente: Dr. Maguina Palma, Misael Erikson. Con DNI 41974596. Con ORCID 0000-0002-4545-7413, tiene un índice de similitud de QUINCE (15)% con código oid:14912:547677382 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.


Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

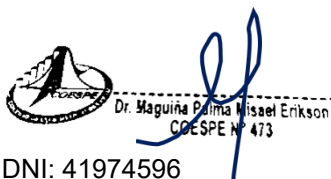
En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado:
 Fiorella Isabel Ramos Arango
 DNI:72046992




Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 Yohaira Belen Quispe Azurza
 DNI: 76663871



Dr. Maguina Palma Misael Erikson
 COESPE N° 473
 DNI: 41974596

Lima, 20 de Enero de 2026

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

FECHA: 08/11/2022

Yo, Yohaira Belen Quispe Azurza. Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de Enfermería, Hospital Regional de Ica, Ica 2025." Asesorado por el docente: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson. Con DNI 41974596. Con ORCID 0000-0002-4545-7413, tiene un índice de similitud de QUINCE (15) % con código oid:14912:547677382 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

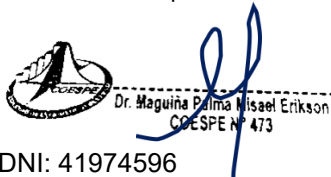
En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado:
 Fiorella Isabel Ramos Arango
 DNI:72046992|



Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 Yohaira Belen Quispe Azurza
 DNI: 76663871



Dr. Maguiña Palma Misael Erikson
 COESPE N° 473
 DNI: 41974596

Lima, 20 de Enero de 2026

DEDICATORIA

A los 3 pilares fundamentales de mi vida, mi madre Isabel, mi hija Doménica y mi hijo Francisco, los amo. Fiorella Ramos Arango

Va dedicado a mi familia, a mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de todo este tiempo, a mi abuelo Maximiliano que siempre me guía desde el cielo. Belen Quispe Azurza

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de investigación, quienes, durante el desarrollo de nuestra maestría, se esmeraron en brindarnos sus mejores enseñanzas, y en consideración especial a nuestro asesor, Dr. Maguiña, por guiarnos en este proceso final de titulación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1.	1
1.2.	3
1.2.1.	3
1.2.2.	3
1.3.	4
1.3.1.	4
1.3.2.	4
1.4.	4

1.4.1. 4

1.4.2. 5

1.4.3. 5

1.5. 5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

7

2.1. 7

2.1.1. 7

2.1.2. 8

2.1.3. 10

2.2. 10

2.2.1. 10

2.2.2. 14

2.3. 19

2.3.1. 19

2.3.2. 19

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

20

3.1. 20

3.2. 20

3.3. 20

3.4. 20

3.5. 21

3.5.1. 21

3.5.2. 22

3.5.3. 22

3.6. 24

3.7. 26

3.7.1. 26

3.7.2. 26

3.7.3. 26

3.7.4. 27

3.8. 27

3.9. 28

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

29

4.1. 29

4.1.1. 29

4.1.2. 38

4.1.1.	42	
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		50
5.1.	50	
5.2.	51	
REFERENCIAS		53
ANEXOS		64
Anexo 1: Matriz de consistencia		65
Anexo 2: Instrumentos		66
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento		71
Anexo 5: Aprobación del comité de ética		73
Anexo 6: Formato de consentimiento informado		74
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos		75
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin		76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo transformacional	24
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral	25
Tabla 3. Prueba de normalidad	39
Tabla 4. Relación entre “Liderazgo transformacional” y “Motivación laboral”	40
Tabla 5. Relación entre “Estimulación intelectual” y “Motivación laboral”	40
Tabla 6. Relación entre “Motivación inspiracional” y “Motivación laboral”	41
Tabla 7. Relación entre “Consideración individualizada” y “Motivación laboral”	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de correlación	21
Figura 2. Análisis de la variable Liderazgo transformacional	29
Figura 3. Análisis de la dimensión Estimulación intelectual	30
Figura 4. Análisis de la dimensión Motivación inspiracional	31
Figura 5. Análisis de la dimensión Consideración individualizada	32
Figura 6. Análisis de la variable Motivación laboral	33
Figura 7. Análisis de la dimensión Desmotivación	34
Figura 8. Análisis de la dimensión Regulación externa	35
Figura 9. Análisis de la dimensión Regulación introyectada	36
Figura 10. Análisis de la dimensión Regulación identificada	37
Figura 11. Análisis de la dimensión Motivación intrínseca	38

RESUMEN

La investigación consideró el empleo del objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025. La metodología aplicada correspondió al diseño de estudio correlacional, contando con una muestra conformada por 80 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario. En el caso de la variable liderazgo transformacional, se emplearon 15 ítems; en tanto que para la variable motivación laboral, se formularon 25 interrogantes, ambas con escala ordinal. Los hallazgos evidenciaron que el liderazgo transformacional obtuvo una correlación de 0.728 con la motivación laboral, mientras que la dimensión estímulo intelectual reflejó una asociación de 0.598. Asimismo, la dimensión motivación inspiradora alcanzó un valor de 0.716, y la dimensión atención individualizada mostró una correlación de 0.656. En consecuencia, se determinó que el liderazgo transformacional, al estar en sintonía con el pensamiento reflexivo y la visión compartida del entorno laboral, favorece directamente los niveles de motivación del personal, generando un ambiente organizacional positivo que impulsa el desempeño constante y el compromiso emocional en las tareas asignadas.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, motivación laboral, enfermera, personal, hospital.

ABSTRAC

The research considered the use of the objective of determining the relationship between transformational leadership and work motivation in the nursing staff of the Regional Hospital of Ica, 2025. The methodology applied corresponded to the design of a correlational study, with a sample of 80 nursing professionals, to whom a questionnaire was applied. In the case of the transformational leadership variable, 15 items were used; while for the variable work motivation, 25 questions were formulated, both with an ordinal scale. The findings showed that transformational leadership obtained a correlation of 0.728 with work motivation, while the intellectual stimulus dimension reflected an association of 0.598. Likewise, the inspirational motivation dimension reached a value of 0.716, and the individualized attention dimension showed a correlation of 0.656. Consequently, it was determined that transformational leadership, by being in tune with reflective thinking and the shared vision of the work environment, directly favors the levels of motivation of the staff, generating a positive organizational environment that drives constant performance and emotional commitment in the assigned tasks.

Keywords: Transformational leadership, work motivation, nurse, staff, hospital.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional ha sido entendido como un elemento esencial respecto a la conformación de la cultura institucional y en el impulso de la motivación laboral. En este sentido, se ha logrado reconocer que el agotamiento emocional y las demandas excesivas pueden repercutir directamente en la dedicación del personal de enfermería dentro de sus áreas laborales. Por su parte, los países de América Latina se han caracterizado porque una escasa motivación en el trabajo ha generado un nivel reducido de satisfacción en sus colaboradores, implicando con ello un impacto desfavorable en la productividad de las entidades de salud.

En el ámbito nacional, se ha puesto en evidencia que los trabajadores del sector sanitario pueden presentar bajos grados de motivación en el trabajo, así como una repercusión negativa en la calidad del servicio que ofrecen, principalmente por las condiciones laborales que no compensan el esfuerzo realizado. Asimismo, no se puede omitir que la falta de liderazgo en los directivos administrativos evita que se mejoren las condiciones laborales, exponiendo una gestión ineficiente y un rendimiento operativo limitado.

A nivel regional, se evidenció que la motivación laboral en el Hospital Regional de Ica se mantuvo en un nivel intermedio, lo cual afectó el rendimiento del personal, debilitando sus capacidades y limitando su ejercicio profesional. A raíz de ello, se resaltó la importancia de contar con una figura que sea capaz de organizar, guiar y comprender al grupo de trabajo, priorizando las condiciones laborales que influyen directamente en el entusiasmo por cumplir funciones dentro del entorno hospitalario, lo cual justifica la necesidad de profundizar en esta relación. Bajo lo fundamentado, la pregunta general fue ¿Cuál es la relación entre el liderazgo

transformacional y motivación laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Ica, 2025?

En cuanto a un enfoque teórico, el presente estudio se vio fundamentado de acuerdo con la teoría de Jean Watson, al considerar la relevancia de contar con una figura que se centre en orientar de forma colectiva a los equipos hacia las metas comunes dentro del entorno organizacional. A ello, se le adicionó la teoría de autocuidado planteada por Dorothea Orem, la cual expone que se destaque el fortalecimiento personal y el respeto que se debe de tener por la calidad de vida laboral, debido a que esta es parte de la motivación de los colaboradores.

La estructura de la investigación se ha visto representada de acuerdo con el capítulo I, centrándose en el problema de investigación y las intenciones de su desarrollo. Así mismo, el capítulo II, se centró en conceptualizar y exponer autores que solventen la temática de análisis. Mientras que, la forma de desarrollo y obtención de datos, fueron expuestas en el Anexo III, permitiendo que se alcancen a responder cada uno de los objetivos por medio de los resultados, en el Anexo IV, permitiendo concluir y ofrecer recomendaciones coherentes al tema en el Anexo V. Para finalizar, se consideraron las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A escala internacional, las investigaciones destacan al liderazgo transformacional como uno de los aspectos esenciales para orientar la cultura institucional y, con ello, fomentar la motivación en el trabajo. No obstante, se han calculado cifras poco favorables que alertan sobre la condición presente del personal de enfermería, entre las cuales se ha evidenciado que el 31.40% de dichos enfermeros, cuya disposición para integrarse a la entidad donde laboran se ha visto limitada, han resultado afectados por el cansancio emocional y la sobrecarga laboral, lo que conlleva a una disminución en su grado de motivación en el trabajo (1).

Así mismo, en América Latina, se han evidenciado desequilibrios en la capacidad laboral de los enfermeros por el bajo índice de motivación laboral registrado, lo que también ha afectado el nivel de satisfacción. En este caso, se ha detallado que países como Chile y Perú, tienen el más bajo porcentaje de satisfacción (70.65% y 69%, respectivamente), comprometiendo a la poca productividad de los profesionales en los centros hospitalarios (2).

Ante este contexto, la OPS propone como parte de su plan de orientación estratégica, consolidar el liderazgo de enfermería en los sistemas de salud, con el fin de expandir las capacidades del profesional, mejorar las políticas de gestión y abordar condiciones laborales de mayor cobertura que permitan afianzar un modelo de atención de calidad (3).

Por otro lado, el Consejo Internacional de Enfermería propone incentivar el liderazgo transformacional en los profesionales, como parte de su responsabilidad laboral, con la finalidad de promocionar el trabajo autónomo y brindar servicios de salud que sean sustentables y resilientes ante el clima laboral al que se enfrenten (4).

A nivel nacional, se ha registrado que alrededor del 12.5% de los profesionales de salud tienen niveles bajos de motivación laboral y de calidad asistencial. Las causas más frecuentes de estos resultados se encuentran relacionadas con la insatisfacción laboral por condiciones de remuneración inapropiadas o por las dificultades presentadas en el mismo entorno de trabajo (5).

De este modo, también se ha registrado que el 60% de los enfermeros en nuestro país alcanzan el nivel más alto de insatisfacción laboral durante el desarrollo de su profesión, esto debido a la ausencia del liderazgo que también puede ser perjudicial para la administración y productividad de las instituciones en donde se encuentran laborando (6).

Es así como el ámbito sanitario y, especialmente, el área de enfermería se ve afectada principalmente por la inestabilidad en los grados de motivación en el trabajo. Bajo este contexto, el Instituto Nacional de Salud del Niño en la ciudad de Lima determinó que el 50 % del personal de enfermería presentó una tendencia de motivación moderada, limitada por el tipo de labores que realizan, donde estas se perciben como muy repetitivas (7).

De este modo, tanto la motivación en el trabajo como el liderazgo transformacional constituyen temas de relevancia que se vinculan entre sí, ya que representan un punto fundamental para el desarrollo integral de los profesionales. Por consiguiente, la visión de los enfermeros debe orientarse hacia la aplicación del liderazgo transformacional, dado que este permite emplear sus competencias para resolver situaciones problemáticas (8).

Con base en lo mencionado, la estrategia más viable para alcanzar un nivel apropiado de liderazgo transformacional y motivación en el trabajo consiste en promover las oportunidades

de crecimiento personal y la valoración de los logros obtenidos. De este modo, podrían generarse espacios que fortalezcan el compromiso asistencial de quienes ejercen la enfermería (9).

A nivel regional, la motivación alcanzada por el personal en el Hospital Regional de Ica reveló un grado medio de motivación en el trabajo, con una representación del 50 %, siendo una situación que ha repercutido de forma directa en el rendimiento del personal. Por ello, la disminución de la motivación laboral incidirá negativamente en las tareas y el desempeño de los enfermeros, afectando sus destrezas y su liderazgo como competencia profesional (10).

De acuerdo con las manifestaciones planteadas, la realidad que salvaguardar al personal de enfermería del Hospital Regional de Ica durante el periodo anual 2025, corresponde a evidencia la necesidad de contar con un líder que pueda ordenar a las masas de colaboradores, mediante la confianza y la comprensión de las necesidades, velando con ello en la satisfacción de las necesidades laborales dentro del ámbito de trabajo, en donde ello puede encontrar repercusión directa en referencia con la motivación, relación que deberá de ser corroborada en la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Ica, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la motivación laboral?

¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional y la motivación laboral?

¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individualizada y la motivación laboral?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los profesionales de enfermería.

1.3.2. Objetivo específico

Identificar la relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Identificar la relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Identificar la relación entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y la motivación laboral.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En relación con el ámbito teórico, se consideró el empleo de la teoría de enfermería de Jean Watson, sobre la cual se puede manifestar a la existencia del liderazgo dentro de una organización, entendiendo que resulta imperante el hecho de contar con un líder que cuente con la capacidad para poder manejar a las masas en referencia con objetivos estratégicos en conjunto y comunes. Mientras que, teniendo como base a la teoría de la Dorothea Orem, se puede exponer

el modelo de autocuidado, el cual debe de ser tomado en cuenta para poder respetar no solo la concepción de calidad de vida laboral, sino que ello estuvo relacionado con el fortalecimiento y la confianza y la motivación de las personas.

1.4.2. Metodológica

En cuanto a la metodología, se utilizaron instrumentos de recolección de datos que hayan sido validados a través de una ficha técnica, sobre la cual se pueda establecer la calidad de la información recuperada, en donde los cuestionarios se complementaron con el cálculo del procesamiento estadístico de fiabilidad, para corroborar la confianza que se puede tener en la información procesada. Del mismo modo, este trabajo sirvió de guía y fuente de información para estudios futuros.

1.4.3. Práctica

La información que pudo ser manifestada en el presente estudio, pudo ser tomada como referencia por demás investigadores o representantes del ámbito de la salud, comprendiendo que la clave para mantener un grupo altamente motivado que cuente con alto valor organizacional, radica en contar con un líder altamente capacitado que pueda manifestar y controlar una problemática dentro de una entidad u organización.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo del estudio se enfrentaron diversas dificultades que limitaron la ejecución del trabajo. Entre ellas, la escasez de información actualizada afectó la revisión bibliográfica, ya que muchos documentos relevantes tenían una antigüedad mayor a la deseada. Además, se presentaron complicaciones para la recolección de datos en campo con la población conformada por los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, debido a la

disponibilidad limitada del personal y la restricción de acceso a ciertos servicios asistenciales. Estas circunstancias generaron retrasos y obligaron a adaptar algunos procedimientos para cumplir con los objetivos planteados en el tiempo establecido.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lara, R., et al. (11), en el año 2020 en Chile, plantearon identificar la percepción de los enfermeros del área hospitalaria acerca del liderazgo transformacional. El enfoque metodológico fue de tipo descriptivo, aplicándose un cuestionario a 11 enfermeros. Los hallazgos evidenciaron que el personal de enfermería reconoció el liderazgo transformacional como un elemento relevante para incentivar e impulsar su labor. De acuerdo con lo expuesto, se determinó que la implementación de nuevas estrategias resulta esencial para asegurar el liderazgo transformacional y, de esa forma, fortalecer la función del personal de enfermería.

Venegas, B., et al. (12), en el año 2022 en Ecuador, desarrollaron una investigación con el propósito de analizar la relación entre la motivación y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. El estudio, de tipo no experimental, se sustentó en la aplicación de un instrumento dirigido a una muestra de 200 profesionales de enfermería. Los hallazgos reflejaron una percepción promedio del 61.00 % respecto a la motivación laboral y una valoración del 56.00 % en relación con el nivel de satisfacción obtenido. En síntesis, la motivación constituye un aspecto esencial en la labor de los enfermeros, al contribuir con su progreso personal y desempeño asistencial.

Cabrera, O. (13), en el año 2022 en Argentina, la investigación tuvo como finalidad analizar la vinculación entre los tipos de liderazgo y la motivación del personal de enfermería dentro de una institución pública. Se aplicó un enfoque metodológico no experimental con carácter descriptivo, empleando como instrumento de recopilación de información un

cuestionario, el cual posibilitó examinar una muestra integrada por 133 enfermeros. Los hallazgos resaltaron el interés que se ha mantenido respecto al liderazgo autoritario en relación con la incidencia de los factores externos ($S = 0.000$). En conclusión, el estilo de liderazgo autoritario requiere ser fortalecido para transformarse en un liderazgo de tipo transformacional que favorezca el desarrollo profesional de los enfermeros.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Solís, I. (14), en el año 2019 en Lima, planteó identificar la influencia de la motivación con relación al liderazgo transformacional en el personal sanitario. El diseño metodológico correspondió a un enfoque cuantitativo, mediante el cual una muestra integrada por 125 enfermeros permitió recopilar la información a través del cuestionario. Los hallazgos indicaron que los grados de carisma repercuten en la motivación laboral, la cual, junto con la preparación profesional, favorece un entorno laboral adecuado. De esta manera, se determinó la existencia de vínculo entre las variables ($S = 0.000$).

Mendoza, E. y Tejada, S. (15), en el año 2020 en Chachapoyas, propusieron examinar la incidencia de la satisfacción laboral y su prevalencia en los enfermeros. Para ello, implementaron un método de enfoque cuantitativo de carácter observacional, empleando como instrumento un cuestionario aplicado a un grupo de 72 enfermeros. Los resultados evidenciaron que el 41.7 % del personal de enfermería presentó un tipo de liderazgo transformacional (favorable), a diferencia del 50 % que manifestó un liderazgo transaccional (menos favorable). Así, la variable 2 mostró una tendencia del 38.90 % respecto al nivel alto. En síntesis, se constató relación entre las variables ($S = 0.000$).

Cotrina, L. (16), en el año 2021 en Lima, desarrolló el estudio respecto a la motivación laboral vinculada con el liderazgo transformacional en un hospital. Por otro lado, la metodología correspondió a un diseño no experimental, empleándose como instrumento la escala tipo Likert, donde participaron como muestra 50 enfermeras pertenecientes al entorno investigado. Para la primera variable, los hallazgos indicaron que el 90 % de las participantes presentaron un nivel medio de motivación en el trabajo; mientras que, en la segunda variable, se determinó que el 74 % evidenció un nivel similar. En conclusión, se obtuvo un p-valor menor a 0.050 respecto a las variables.

Quispe, G. (17), en el año 2021 en Andahuaylas, procuró analizar en el contexto de un establecimiento de salud la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal. La metodología se orientó bajo un enfoque de carácter cuantitativo; y el diseño metodológico utilizado incluyó una encuesta y la escala de McClellan (escala de motivación), aplicada a un total de 79 profesionales. Los resultados reflejaron una tendencia media del 53.40 % en relación con el predominio del liderazgo examinado, considerando que el 71.10 % manifestó la misma tendencia en cuanto a la motivación. En conclusión, se obtuvo una desviación estándar menor a 0.050 entre los componentes comparados.

Salcedo, S. (18), en el año 2022 en Lima, desarrolló una investigación con el propósito de identificar la vinculación entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en los profesionales del sector salud. El método se sustentó en un enfoque cuantitativo, de corte transversal con carácter correlacional; asimismo, el instrumento utilizado fue un cuestionario, donde se consideró una muestra compuesta por 70 colaboradores del entorno analizado. Los hallazgos demostraron que el 50 % del personal presentó un nivel alto de liderazgo

transformacional, aspecto que se relacionó con un nivel promedio del 70 % en la motivación. En síntesis, se evidenció una correlación entre las variables examinadas.

2.1.3. Antecedentes locales

Magallanes, M. (19), en el año 2021 en Ica, propuso describir la relación entre el ambiente organizacional y la condición de liderazgo transformacional en el ámbito de la salud. El método aplicado fue de tipo correlacional, utilizando el cuestionario con una muestra de 60 profesionales pertenecientes al contexto de estudio. Los resultados indicaron que alrededor del 55 % de los profesionales ubicaron el liderazgo transformacional dentro del nivel moderado, mientras que el 50 % manifestó que el entorno laboral se mantiene en un nivel medio. En conclusión, conforme a los datos estadísticos obtenidos, se confirmó la presencia de una relación intermedia entre las dos variables.

Pebes, A et al. (20), en el año 2019 en Ica, consideró el estudio de la satisfacción y el grado de motivación dentro del apartado laboral de enfermería. El tipo de metodología fue analítica; de este modo, los instrumentos aplicados fueron la escala de Likert y un cuestionario, donde se pudo evaluar a un tamaño muestral de 24 enfermeras. En términos de los resultados, el 29.20% de los participantes han señalado que la motivación se ha encontrado en una tendencia alta, en donde la satisfacción fue congruente con ello. La conclusión a la que se pudo llegar dejó en clara exposición la relación coherente entre las variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional busca que todo el personal logre desarrollar su máximo potencial. Esto se consigue mediante diversas estrategias que incluyen la comunicación, la

construcción de vínculos, la capacidad de inspirar a los colaboradores y el compromiso por optimizar la productividad (21).

Para alcanzar este propósito, los líderes transformacionales de enfermería deben fomentar una cultura de cooperación y confianza entre los trabajadores. Esto implica reconocer la singularidad de cada empleado, valorar sus destrezas y competencias, y respaldar su desarrollo profesional. El líder transformacional además debe poseer la habilidad de reconocer las demandas del personal, brindando retroalimentación positiva que impulse su progreso constante (22).

El liderazgo transformacional igualmente se fundamenta en el establecimiento de un ambiente en el que los trabajadores se perciban apreciados y reconocidos. El líder transformacional ha de definir metas y expectativas claras, así como ofrecer apoyo y medios para asistir a los empleados en el cumplimiento de sus propósitos. Estas acciones aseguran que los enfermeros permanezcan motivados, comprometidos y satisfechos, logrando así resultados óptimos (23).

2.2.1.1. Estimulación intelectual

La estimulación intelectual en el personal de enfermería es un proceso destinado a promover el desarrollo intelectual, creativo y emocional de los miembros del equipo sanitario. Esta se desarrolla en base a la evidencia de conocimiento respecto a las tecnologías que se tienen en la actualidad (24).

Este es un recurso que se basa en el valor técnico, en donde ello incide en la capacidad técnica del personal. Estas actividades permiten a los miembros del personal de enfermería

adquirir nuevos conocimientos y habilidades, compartir experiencias y descubrir nuevas formas de abordar situaciones clínicas (25).

Además, la estimulación intelectual en los profesionales de enfermería puede contribuir a mejorar la productividad y la motivación del equipo. Estas actividades permiten a los miembros del equipo sentirse parte de un equipo en el que se les reconoce el valor de sus aportes (26).

2.2.1.2. Motivación inspiracional

La motivación inspiracional es un concepto que se refiere a la motivación positiva para motivar al personal de enfermería para que alcancen un mayor rendimiento en su trabajo. Esto se hace al proporcionarles estímulos, capacitación y una estructura de recompensa que les permita sentirse satisfechos con su trabajo (27).

En primer lugar, los líderes en enfermería deben ofrecer un entorno positivo para estimular el compromiso de sus empleados. Esto se puede alcanzar por medio de una buena comunicación y una alentadora cultura de motivación. La capacitación adecuada también es una clave para el éxito. Los profesionales de enfermería deben ser instruidos en técnicas de motivación, como el reconocimiento de logros, el establecimiento de metas y el trabajo en equipo. Esto les ayudará a desarrollar habilidades esenciales para lograr que su personal trabaje de manera eficiente y productiva (28).

Adicionalmente, los líderes en enfermería deben establecer un sistema de incentivos que permita a los profesionales sentirse valorados por su labor. Esto puede manifestarse mediante gratificaciones económicas, elogios por el cumplimiento de metas o la valoración del esfuerzo

realizado. Estas recompensas reforzarán la motivación del personal de enfermería y promoverán la satisfacción en el trabajo (29).

2.2.1.3. Consideración individualizada

Las consideraciones individualizadas en el personal de enfermería hacen referencia a la práctica de atender los requerimientos del equipo de trabajo de enfermería. Esta acción puede implicar considerar la formación y trayectoria personal, así como las fortalezas y limitaciones del grupo (30).

De esta manera, todo trabajador debe contar con una capacitación personalizada que cubra sus necesidades dentro del entorno laboral. A su vez, esto contribuye a incrementar la satisfacción del equipo al reforzar su percepción de control respecto a sus tareas (31).

Las consideraciones individualizadas igualmente generan una incidencia en la permanencia del personal. Esto ocurre porque los trabajadores se perciben apreciados al sentirse reconocidos como individuos con capacidades y saberes propios. Al considerar sus requerimientos específicos, el personal de enfermería se percibe respetado y motivado a continuar cumpliendo con sus funciones asignadas (32).

2.2.1.4. Teoría del liderazgo transformacional en enfermería

Esta propuesta teórica, formulada por Jean Watson en 2013, presentada en su obra: “Nursing: The Philosophy and Science of Caring”, describe el liderazgo como un medio para transformar el ambiente organizacional mediante una influencia favorable sobre los demás. El liderazgo transformacional se orienta al fortalecimiento de vínculos constructivos entre quienes dirigen y quienes los acompañan con el fin de optimizar la productividad y el desempeño. Dicha teoría pone énfasis en la motivación, el bienestar laboral, la honestidad y la confianza (33).

Esta se reconoce que hay cuatro componentes principales: la visión, el desarrollo de relaciones, el uso de estilos de liderazgo adecuados y el uso de habilidades gerenciales. La visión se refiere a la capacidad del líder de visualizar los resultados futuros. El desarrollo de toda relación basada en la confianza incide en la motivación del personal, en coherencia con una administración eficaz de equipo (34).

En conclusión, esta explica cómo los líderes pueden transformar el entorno organizacional a través de una influencia positiva en los demás. Esta teoría se centra en cuatro componentes clave: la visión, el desarrollo de relaciones, el uso de estilos de liderazgo adecuados y el uso de habilidades gerenciales. Estos componentes permiten al líder motivar, guiar y desarrollar a sus seguidores para lograr los objetivos establecidos (35).

2.2.2. Motivación laboral

La motivación en el trabajo en los enfermeros constituye el procedimiento mediante el cual se integran las conductas, comportamientos y razones de las enfermeras para lograr un rendimiento óptimo en sus labores (36).

Los profesionales de enfermería requieren de una adecuada motivación laboral con el fin de ejecutar sus actividades de forma eficaz. Este tipo de motivación puede alcanzarse a través de la satisfacción de sus necesidades, la interacción con sus compañeros, el reconocimiento de sus logros y el desarrollo de sus competencias profesionales (37).

El equipo de enfermería motivado representa un elemento esencial dentro de las prestaciones sanitarias de calidad. Una motivación laboral positiva contribuye a disminuir el estrés en el ámbito institucional, favoreciendo la consolidación de un entorno de alto desempeño (38).

2.2.2.1. Desmotivación

La desmotivación en enfermería alude a una reducción de la motivación y del entusiasmo en el trabajo del personal. Esto puede originarse por distintos elementos, tales como un entorno laboral tenso, una carencia de reconocimiento por la labor efectuada, un salario insuficiente o la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional. Esto con frecuencia se refleja en una disminución del rendimiento y un incremento en la rotación del personal (39).

La desmotivación entre los trabajadores del área de enfermería puede repercutir notablemente en la calidad de la atención brindada. Esto puede comprender una carencia de compromiso con las labores, traducida en desinterés, bajo desempeño y menor trabajo colaborativo. Asimismo, puede ocasionar una baja en la satisfacción de los pacientes y una reducción en la moral del equipo (40).

La desmotivación entre los trabajadores del área de enfermería puede repercutir notablemente en la calidad de la atención brindada. Esto puede comprender una carencia de compromiso con las labores, traducida en desinterés, bajo desempeño y menor trabajo colaborativo. Asimismo, puede ocasionar una baja en la satisfacción de los pacientes y una reducción en la moral del equipo (40).

2.2.2.2. Regulación externa

La regulación externa en llega a ser entendida como aquella serie de normas que se encuentran establecidas dentro de un apartado institucional, en coherencia con leyes o reglamentos que limiten y controlar las acciones de los profesionales involucrados. De este modo, es que se requiere de contar con este tipo de reglamentos con la finalidad de orientar la forma de acción de cada uno de los individuos (42).

Los reglamentos externos son de elevada importancia para que los profesionales de enfermería cuenten con estándares basados en garantizar la responsabilidad profesional y la responsabilidad civil de cada una de sus acciones. Los profesionales de enfermería deben de ser capaces de cumplirlos a cabalidad para poder mantener un cuidado óptimo del paciente en sí mismo (43).

Por último, la regulación externa en el personal de enfermería también se extiende a los requisitos de licencia. Estos requisitos varían de un estado a otro, pero generalmente incluyen una serie de requisitos educativos, como un título universitario y cursos especializados, junto con un examen de licencia que se centre en la validación del conocimiento profesional (44).

2.2.2.3. Regulación introyectada

La regulación introyectada dentro del personal de enfermería alude a la competencia para cumplir con los estándares de calidad establecidos. Esta regulación se relaciona con la forma en que los profesionales del área de enfermería se motivan y asumen responsabilidad sobre sí mismos para alcanzar un nivel de excelencia en la atención al paciente (45).

Esto significa que los profesionales de enfermería deben autoevaluarse y buscar formas de mejorar su práctica de enfermería. Esto incluye el seguimiento de las tendencias en la práctica de enfermería, entre demás aspectos en referencia con los objetivos organizacionales (46).

Asimismo, la regulación introyectada en el personal de enfermería también hace alusión a la habilidad del personal para asumir el compromiso de su propia labor asistencial. Esto implica que los especialistas en enfermería deben mantener conciencia sobre sus deberes profesionales, satisfacer las expectativas y actuar con ética y responsabilidad durante su desempeño con los pacientes (47).

2.2.2.4. Regulación identificada

La regulación identificada en el personal de enfermería es una forma de garantizar que los profesionales estén cumpliendo con los estándares de calidad de cuidado de la salud. Esto incluye asegurar que todos los enfermeros tengan la formación, conocimientos y destrezas necesarios para proporcionar un cuidado seguro y de calidad (48).

Esta regulación también se aplica a la organización de los servicios de enfermería, con el fin de garantizar que los trabajadores de enfermería sean capaces de proporcionar un cuidado eficaz y seguro. El personal de enfermería también debe estar capacitado para responder a los cambios en la práctica de enfermería en un entorno cambiante (49).

El personal de enfermería está sujeto a la regulación de los organismos de vigilancia, como la Junta de Enfermería, para asegurar que sus miembros cumplan con los estándares éticos, profesionales y legales. Estas regulaciones también son importantes para garantizar que el personal pueda encontrarse actualizado en los últimos avances (50).

2.2.2.5. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se basa en la búsqueda de bienestar que tiene una persona, con la finalidad de que este le permita encontrar un propósito determinado en su vida, tratando de alcanzar un nivel de satisfacción significativo que beneficie a este de forma personal y al resto de personas (51).

Los trabajadores de enfermería con motivación intrínseca son aquellos que se sienten motivados para desempeñar el trabajo para el bien de los pacientes. Estos trabajadores tienen una fuerte ética de trabajo y los impulsa un profundo sentido de responsabilidad. Estos

trabajadores también se motivan por el trabajo que realizan, como el logro de resultados exitosos, la satisfacción de su carrera y el reconocimiento por los demás (52).

La motivación intrínseca también se puede manifestar como un deseo de aprender más acerca de la enfermería y de mejorar sus habilidades. Esto se debe a que estos trabajadores se sienten motivados para convertirse en un mejor profesional, para que puedan ofrecer un mejor servicio a sus pacientes. Esta motivación ayuda a los trabajadores de enfermería a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, para que puedan satisfacer mejor sus necesidades profesionales (53).

2.2.2.6. Teoría del Autocuidado

La Teoría del Cuidado de Enfermería propuesta por Dorothea Orem, también denominada Modelo de Autocuidado, aborda la motivación en el trabajo. Dicha teoría plantea que los individuos poseen la capacidad de atender su propio bienestar y que, al hacerlo, pueden incrementar su motivación laboral. Esto conlleva a que el profesional de enfermería deba centrarse en reforzar la confianza de la persona, fomentando un entorno de apoyo y alcanzando una mejora en la calidad de vida (54).

Esta se enfoca en la motivación de los empleados para que realicen bien su trabajo, ofreciendo un entorno que permita el desarrollo del autocuidado, al mismo tiempo que les ofrece un sentido de pertenencia. Por otra parte, el Modelo de Autocuidado también se enfoca en la motivación interna de los empleados, brindándoles incentivos para el logro de los objetivos, así como la satisfacción de los requerimientos personales (55).

De esta forma, los trabajadores se motivan para lograr los objetivos finales. Por lo tanto, está aborda la motivación laboral desde varios enfoques, contribuyendo al bienestar de los trabajadores (56).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la motivación laboral.

Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la motivación laboral.

Existe relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y la motivación laboral.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método por emplear fue el hipotético deductivo, porque se evidenció una serie de hipótesis mediante las cuales se mantenga la validación de un determinado supuesto, en donde correspondió a ser deductivo por el mismo hecho de que se considerarán supuestos particulares con la finalidad de entender o valorar una problemática general. Supo (57) lo consideran como una estrategia metodológica que plantea supuestos específicos con la intención de convalidar una realidad general.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque fue de tipo cuantitativo, ya que se expusieron resultados en base al procesamiento estadístico, en donde Hernández y Mendoza (58) han señalado que ello repercute en poder comprobar un resultado con la intención de explicar ello con el procesamiento de datos.

3.3. Tipo de investigación

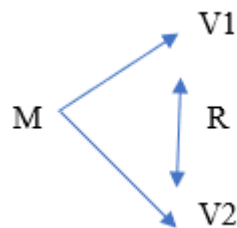
El presente estudio fue de tipo aplicada, generando información que cuente con información directa acerca de un problema real de estudio. Vizcaíno et al. (59), lo establecen como una serie de datos que puedan brindar respuesta hacia una serie de objetivos que analicen un contexto real de análisis, sobre el cual se puede esperar como potencial un uso práctico de datos.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue el observacional, debido a que la realidad de estudio fue valorada por parte del investigador. Mientras que, el alcance fue el no experimental, evitando

todo tipo de incidencia o alteración de información por parte del investigador. Además, el nivel fue el correlacional, planteando que se cuente con información que establezca el comportamiento incidente de dos o más elementos de estudio. De igual forma, la medición fue transversal, siendo recolectada la información durante una única oportunidad (60).

Figura 1. Diagrama de correlación



V1: Variable 1

V2: Variable 2

M: Muestra

R: Relación

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población se encontró representada por un total de 101 enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Ica durante el periodo anual 2025, en donde Hernández y Mendoza (61) lo ve representado como un conjunto de individuos que puede ofrecer información sobre un determinado tema.

3.5.2. Muestra

En referencia con la muestra, esta fue probabilística aleatorio simple, contando con una representación de 80 enfermeras dentro del ámbito de estudio, en donde Ñaupas et al. (62) lo fundamenta como la selección de participantes en coherencia con el acceso hacia los datos y la reducción de la población.

En donde:

$N = 101$, $z = 1.96$, $p = 50\%$, $q = 50\%$, $e = 5\%$ y $n = 80$.

3.5.3. Muestreo

El muestreo fue el aleatorio simple, en donde la selección fue en base al azar, con lo cual Herbas y Rocha (63) lo consideran como aquella posibilidad de selección de determinados individuos de acuerdo con específicos criterios de inclusión.

Criterios de inclusión

Enfermeros (as) que cuente con título y colegiatura habilitada.

Enfermeros (as) que trabaja en el Hospital Regional de Ica.

Enfermeros (as) que labore más de tres meses en la institución.

Enfermeros (as) que presente interés en el tema de investigación.

Enfermeros (as) que de manera voluntaria decida realizar el cuestionario.

Enfermeros (as) con disponibilidad de tiempo para poder participar.

Criterios de exclusión

Enfermeros (as) que no cuente con título y colegiatura habilitada.

Enfermeros (as) que no labora durante el periodo 2025.

Enfermeros (as) que tenga menos de tres meses laborando en la institución.

Enfermeros (as) que no presente interés en el tema de investigación.

Enfermeros (as) que no desea formar parte del estudio.

Enfermeros (as) que no tenga disponibilidad de tiempo para poder participar.

3.6. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
El liderazgo transformacional queda concebido como aquella estimulación intelectual que se ofrece hacia los colaboradores, con la finalidad de que estos puedan mantener un nivel de rendimiento adecuado (64).	Mediante el empleo del cuestionario, se consideró la valoración de la estimulación que llegó a tener un individuo dentro del ámbito organizacional, como el intelecto, inspiración y consideración (65).	Estimulación intelectual	Creatividad Soluciones	1 – 5	Ordinal	Nivel bajo 15 – 35
		Motivación inspiracional	Visión Inspiración	6 - 10		Nivel medio 36 – 55
		Consideración individualizada	Desarrollo Carisma	11 - 15		Nivel alto 56 - 75

Variable dependiente: Motivación laboral**Tabla 2.** Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
La motivación laboral establece el interés que un individuo puede llegar a tener en referencia con la organización en donde desarrolla sus actividades (66).	Se estableció la comprensión de las diferentes manifestaciones de un colaborador en relación con las oportunidades y los beneficios de trabajar dentro de una entidad, contando con el empleo del cuestionario para el recojo de datos (67).	Desmotivación	Motivación Desafíos	1 – 5	Ordinal	Nivel bajo 25 - 58 Nivel medio 59 - 91 Nivel alto 92 - 125
		Regulación externa	Remuneración Vocación	6 - 10		
		Regulación introyectada	Voluntad Obligación	11 - 15		
		Regulación identificada	Satisfacción Reflexión	16 – 20		
		Motivación intrínseca	Labor Importancia	21 – 25		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se consideró el empleo de la encuesta para cada una de las variables de estudio.

3.7.2. Descripción de instrumento

A) Instrumento de la variable Liderazgo transformacional

Se planteó la adaptación del instrumento expuesto por Aparco (12), evidenciando la exposición de un total de 15 preguntas, con la siguiente disposición por dimensiones: Estimación intelectual (1 – 5), Motivación inspiracional (6 – 10) y Consideración individualizada (11 – 15), en donde la escala fue la ordinal. Cabe reconocer la evidencia de la siguiente escala de disposición: Nivel bajo (15 - 35), Nivel medio (36 - 55) y Nivel alto (56 - 75).

B) Instrumento de la variable Motivación laboral

Se planteó adaptar el instrumento expuesto por Larrea (13), evidenciando la exposición de un total de 25 preguntas, con la siguiente disposición por dimensiones: Desmotivación (1 - 5), Regulación externa (6 – 10), Regulación introyectada (11 – 15), Regulación identificada (16 – 20) y Motivación intrínseca (21 – 25), en donde la escala fue la ordinal. Cabe reconocer la evidencia de la siguiente escala de disposición: Nivel bajo (25 - 58), Nivel medio (59 - 91) y Nivel alto (92 - 125).

3.7.3. Validación

Variable liderazgo transformacional

Aparco (12), estableció a los siguientes profesionales validadores: Dr Ochoa Cruz y Dr. Altamirano Dévalos, los cuales referencian la exposición de aceptación del instrumento en un 100.00% de aceptación.

Variable motivación laboral

Larrea (13), estableció a los siguientes profesionales validadores: Mg. Vásquez Alva, Mg. Donet Orrego y Mg. Pachas Barrionuevo, los cuales referenciaron la exposición de aceptación del instrumento en un 100.00% de aceptación.

3.7.4. Confiabilidad

Variable liderazgo transformacional

Aparco (12), especificó que el cálculo de la confiabilidad fue de 0.877.

Variable motivación laboral

Larrea (13), especificó que el cálculo de la confiabilidad fue de 0.786.

En el Anexo 4, se consideró el cálculo del Alfa de Cronbach por medio de una prueba piloto, siendo representada por 10 participantes, en donde en el caso de la variable liderazgo transformacional, se contó con un valor de 0.809 y en cuanto a la variable motivación laboral, el valor de Alfa de Cronbach fue de 0.922.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimientos de recolección de datos

El estudio tomará en cuenta la importancia de conservar la autorización emitida por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, en relación con la aprobación

correspondiente para la ejecución del trabajo investigativo, complementándose con la suscripción del consentimiento informado por los participantes, permitiendo que la aplicación del instrumento se efectuara de forma presencial o virtual.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

El examen de los datos correspondió a la estadística descriptiva, con el propósito de identificar las debilidades y fortalezas de cada variable en el contexto del estudio, complementándose con la estadística inferencial, mediante la cual la hipótesis se verificó a través de la prueba de correlación Rho de Spearman, mostrando que una significancia menor a 0.050 confirmó la relación entre las variables, utilizando el programa estadístico SPSS versión 26.00.

3.9. Aspectos éticos

De acuerdo con, Hernández y Baptista (79), se manifestaron los siguientes aspectos éticos de relevancia:

No maleficencia: Considerando el respeto hacia la dignidad de cada individuo.

Justicia: Se ofrecieron tratos igualitarios hacia los participantes, para generar confianza y respeto hacia estos.

Autonomía: Cada individuo que forme parte del estudio, pudo actuar de forma individual y libre.

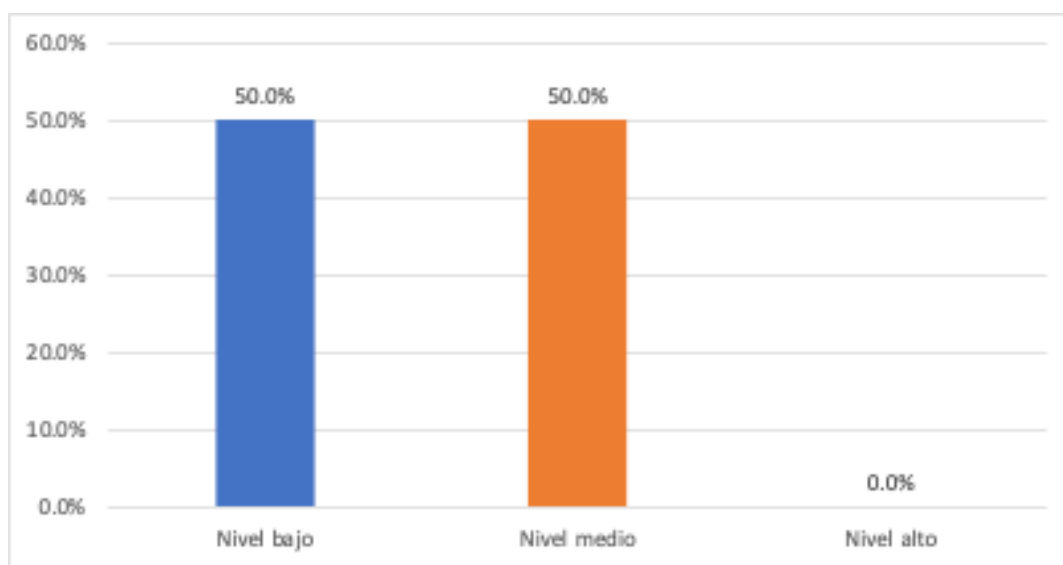
Beneficencia: El estudio contó con la repercusión directa dentro de diferentes ámbitos de estudio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

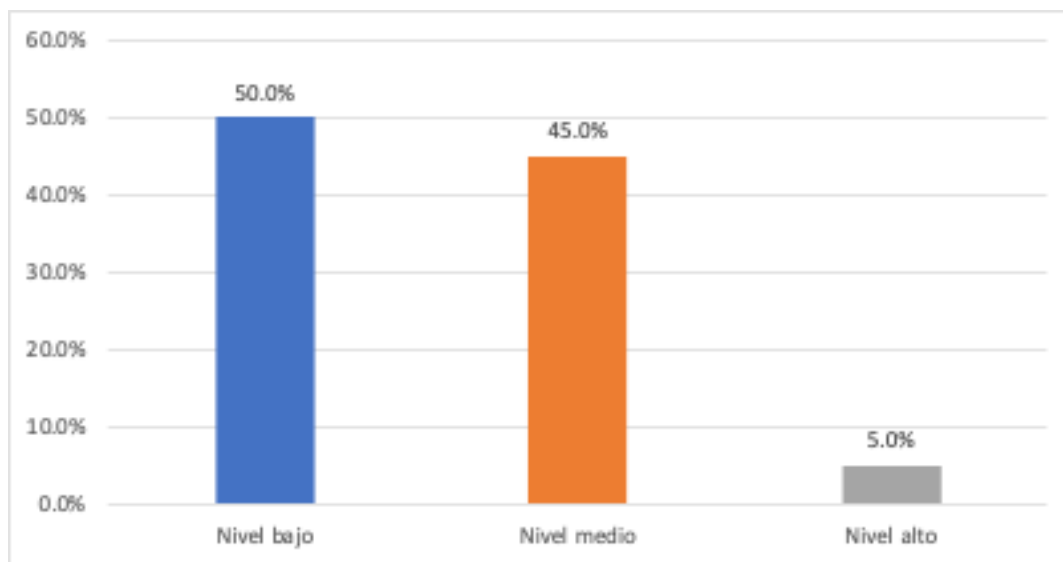
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Figura 2. Análisis de la variable Liderazgo transformacional



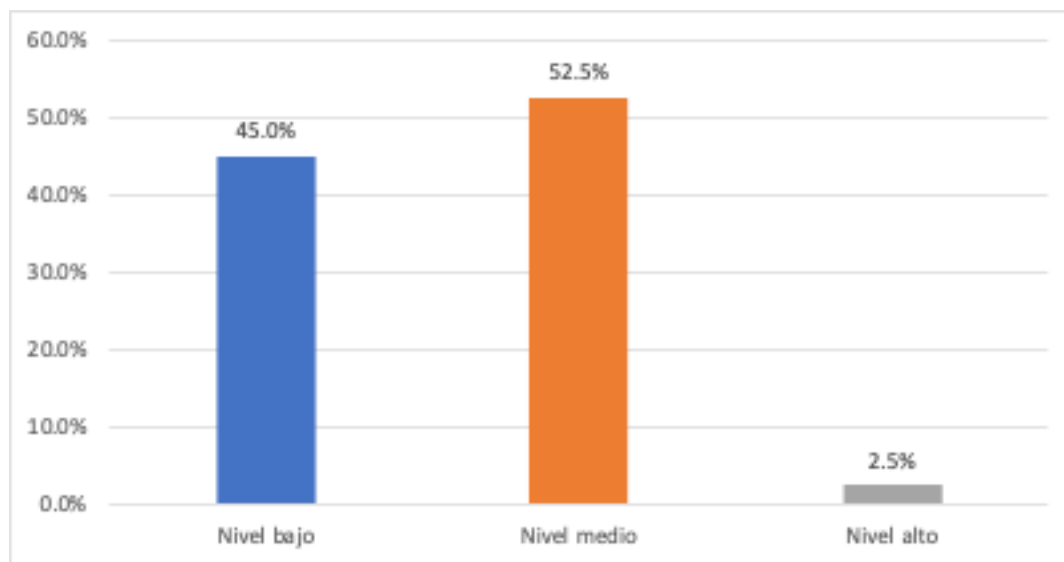
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel bajo del 50.00% y el nivel medio del 50.00%, debido a que, las dinámicas organizacionales en cuanto a entornos clínicos llegan a exigir una constante adaptación hacia contextos de alto cambio, la figura del conductor del equipo sanitario llega a contar con elevada importancia en referencia con el clima interno del grupo. Dicha forma de conducción se caracteriza por brindar un entorno en donde los miembros del personal no solo llegan a ejecutar tareas, sino que estos comprenden el sentido de poder trascender dentro del rol que desempeñan.

Figura 3. Análisis de la dimensión Estimulación intelectual

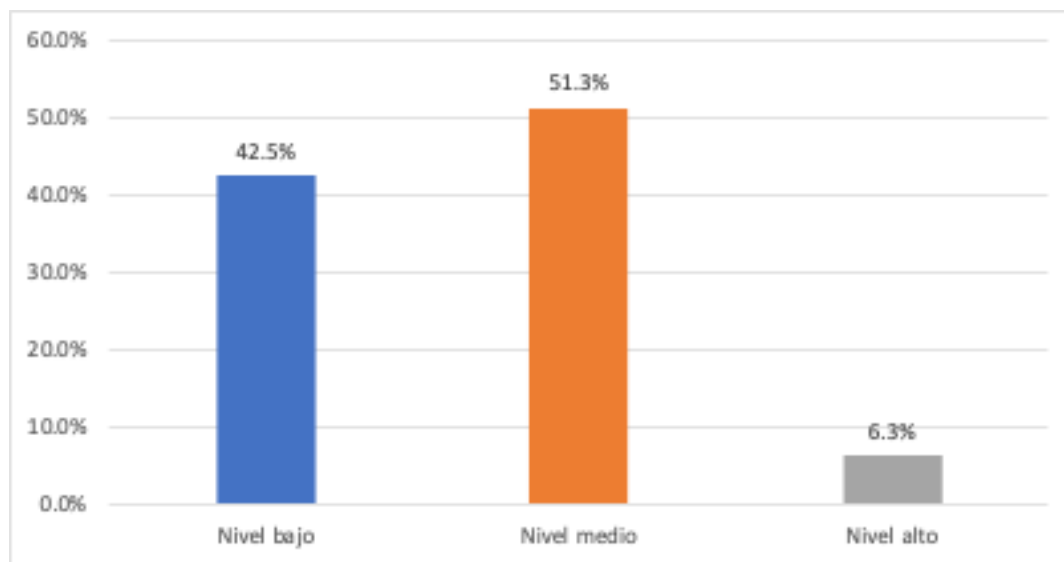
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel bajo del 50.00% y el nivel medio del 45.00%, debido a que, el entorno hospitalario llega a presentar una serie de retos complejos y situaciones que requieren de elevada capacidad de respuesta innovadora, la forma en la que se guía a los colaboradores permite que se cuente con una conexión directa con procesos que puedan promover el razonamiento crítico y la capacidad resolutive de problemas de forma autónoma. Dicha interacción puede manifestar cuando se fomenta la capacidad de análisis y valorar la toma de decisiones de cada colaborador, en cuanto a la argumentación y la calidad de servicio que estos brindan, reforzando la autonomía del grupo de trabajo que se centra en la atención clínica.

Figura 4. Análisis de la dimensión Motivación inspiracional

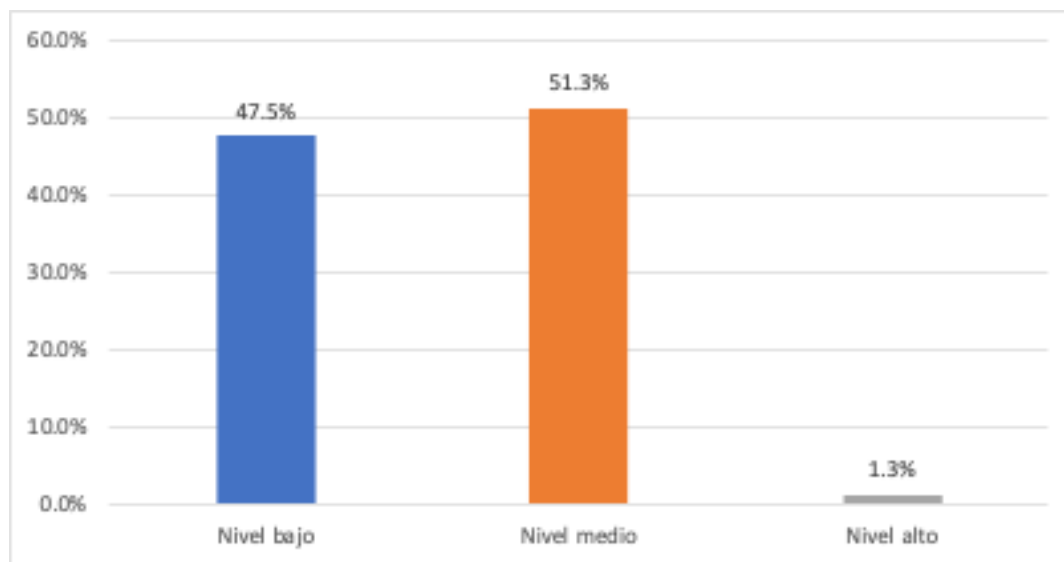
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 52.50%, debido a que, las metas laborales dentro de contextos asistenciales suelen encontrarse vinculados con los valores humanitarios y vocacionales, el modo en que esto puede ser gestionado, permite que la orientación del equipo encuentre una relación directa con la alineación emocional y valorativa de los integrantes del grupo de trabajo. Esta conexión se ve fortalecida cuando se transmite una visión estimulante, siendo capaz de movilizar aspiraciones personales en base a un propósito superior, lo cual beneficia el sentido de pertenencia y el entusiasmo sostenido dentro del ejercicio profesional.

Figura 5. Análisis de la dimensión Consideración individualizada

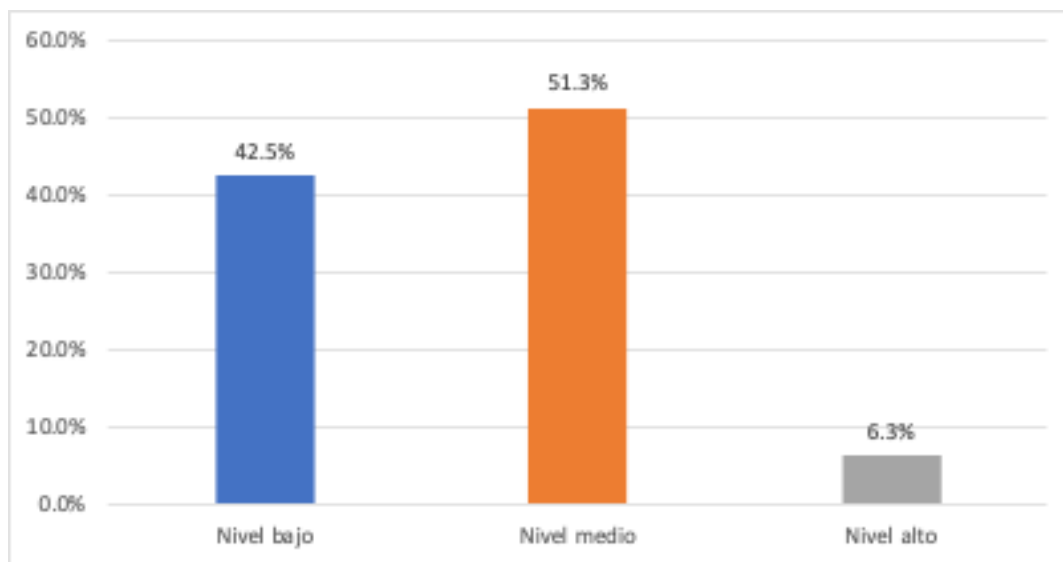
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 51.30%, debido a que, el entorno hospitalario se encuentra compuesta por individuos que tienen trayectorias, capacidades y necesidades de alta diversidad, la forma de gestionar de manera personalizada los problemas o al grupo de trabajo, permite que se cuente con una mayor adecuación en la asignación de funciones y en el acompañamiento del desarrollo profesional. Dicho enfoque de orden correlacional potencia el reconocimiento de fortalezas de orden particular y contribuye a consolidar vínculos laborales que sean saludables, lo cual incide de manera directa en el bienestar psicológico y en la disposición de poder mantener un desempeño de carácter sostenido.

Figura 6. Análisis de la variable Motivación laboral

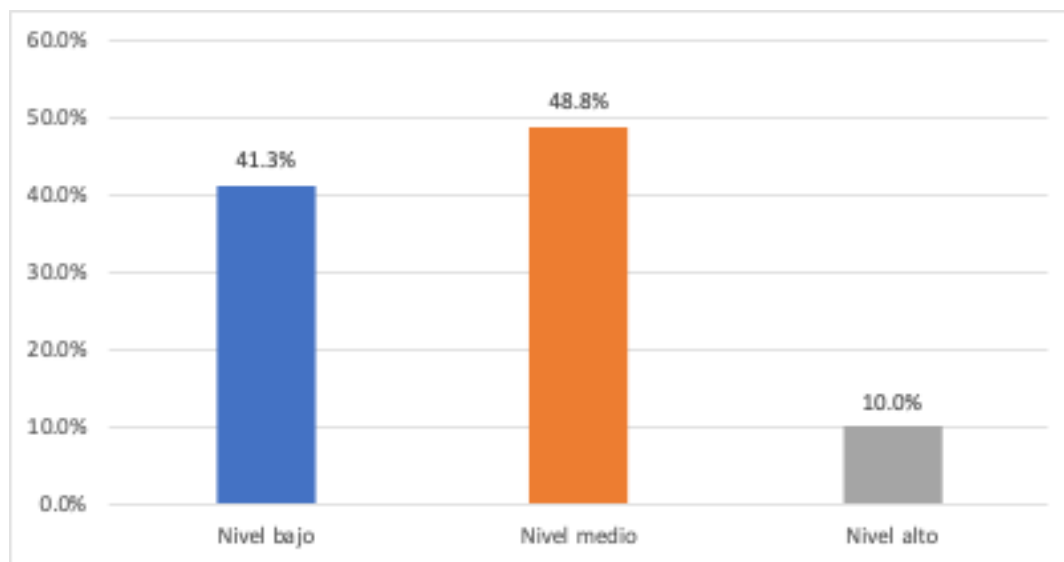
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 51.30%, debido a que, el rendimiento sostenido dentro de contextos asistenciales se encuentra condicionado por factores internos y relacionados con el entorno, grado de entusiasmo y compromiso que demuestra el personal, evidenciando una relación estrecha con la orientación que se recepcione y las condiciones laborales vigentes. Esta correspondencia se traduce en un mayor nivel de involucramiento cuando el entorno beneficia a la autodeterminación, valorización del esfuerzo y reconocimiento de logros de carácter tangible.

Figura 7. Análisis de la dimensión Desmotivación

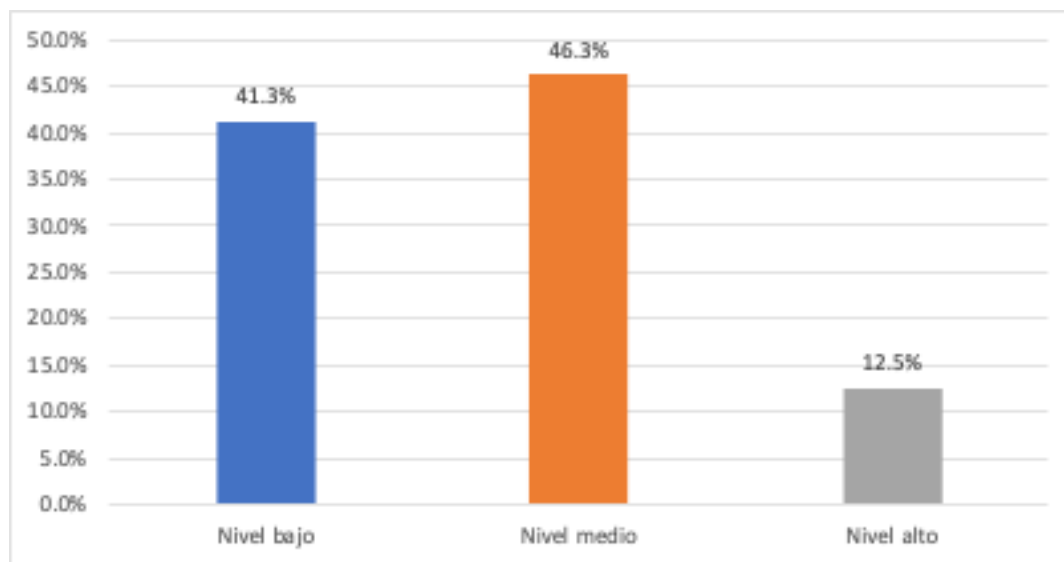
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 51.30%, debido a que, los escenarios clínicos pueden tornarse demandantes y emocionales exigentes, la ausencia de una guía adecuada que pueda articular los objetivos colectivos con las aspiraciones individuales genera una desconexión clara que alcanza a debilitar la disposición a contribuir con eficacia. Dicha falta de conexión entre el quehacer diario y el sentido de trabajo puede producir una reducción en el entusiasmo, teniendo una repercusión negativa con la productividad y la estabilidad de las emociones de parte del personal.

Figura 8. Análisis de la dimensión Regulación externa

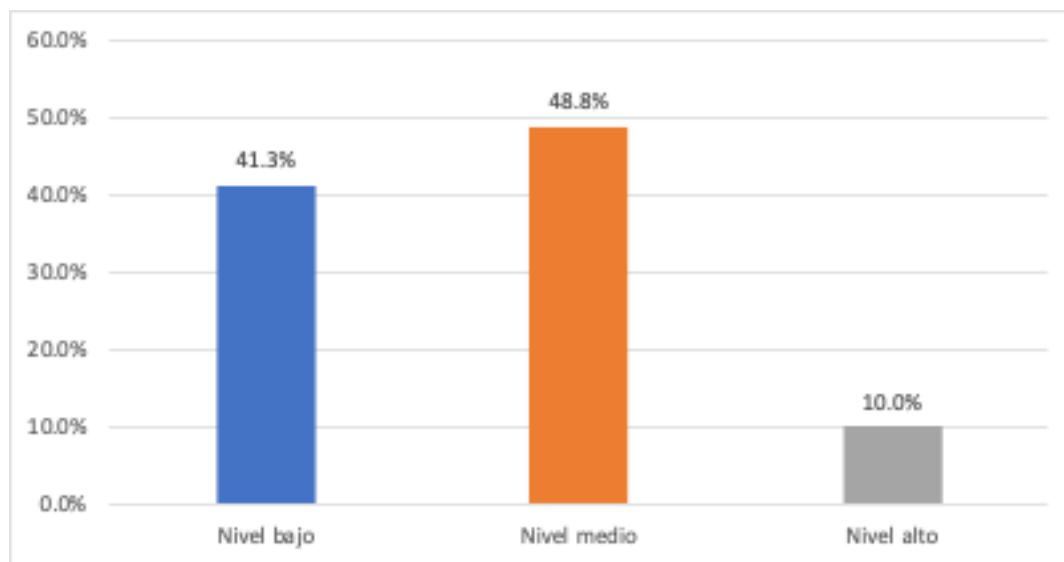
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 48.80%, debido a que, muchas de las conductas profesionales pueden ser configuradas de acuerdo con estructuras jerárquicas y normativas, siendo frecuente que determinadas tareas se realicen como respuesta hacia exigencias institucionales, más que por convicción personal. Dicha forma de orientarse, basada en la obtención de recompensas o evitación de sanciones, ofrece la posibilidad de que los colaboradores cumplan con sus funciones, pero que genera un vínculo emocional carente en la responsabilidad diaria, limitando la consolidación de una ética profesional autónoma.

Figura 9. Análisis de la dimensión Regulación introyectada

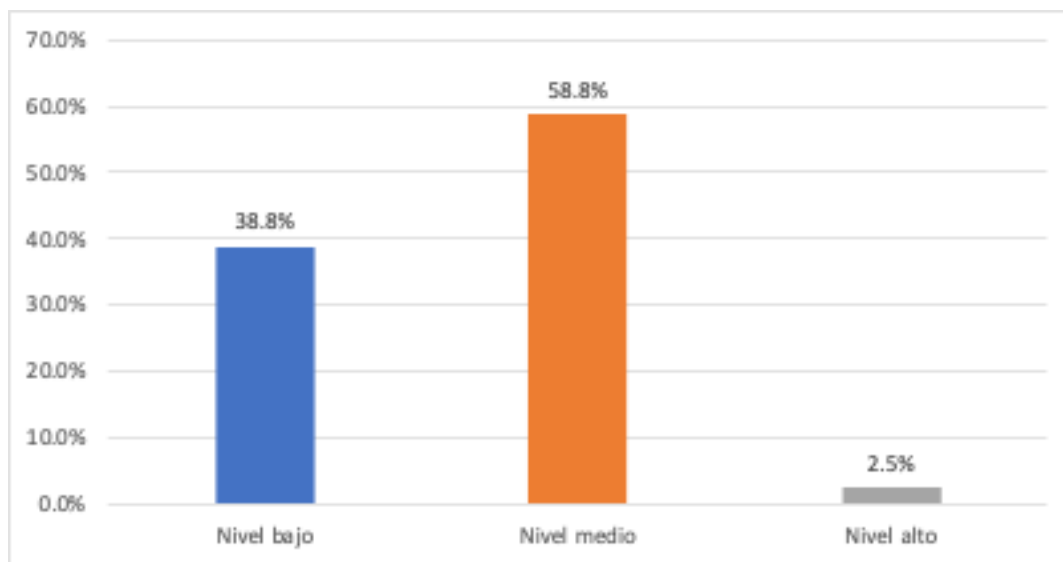
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 46.30%, debido a que, las exigencias del medio hospitalario pueden ser interiorizadas como mandatos personales, siendo común que determinados individuos puedan actuar movidos por la necesidad de preservar una imagen favorable ante sí mismos o ante los superiores. Dicha forma de regulación se puede manifestar cuando el accionar se basa en sentimientos de culpa, presión interna o necesidad de aprobación, lo cual puede llegar a generar tensiones psíquicas persistentes, aun cuando el nivel de desempeño laboral pueda ser elevado.

Figura 10. Análisis de la dimensión Regulación identificada

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 48.80%, debido a que, algunos profesionales logran reconocer dentro de sus funciones laborales un valor que sea congruente con sus metas personales, produciendo una forma de compromiso en donde las acciones que no llegan a ser cumplidas se asuman con responsabilidad y convencimiento. Dicha vinculación beneficia un mayor nivel de estabilidad emocional, debido a que el sujeto encuentra coherencia directa entre lo que se hace y lo que se espera alcanzar dentro de la trayectoria vocacional.

Figura 11. Análisis de la dimensión Motivación intrínseca

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Se ha demostrado elevada prevalencia en cuanto al nivel medio del 58.80%, debido a que, en ciertas circunstancias el personal encuentra satisfacción en el propio ejercicio de su rol asistencial, más allá de recompensas externas, se configura un tipo de relación con el trabajo que se sustenta en el interés personal y en el disfrute de la actividad misma. Esta forma de orientación permite que el esfuerzo se mantenga incluso en condiciones adversas, dado que la energía que sustenta el accionar proviene del aprecio genuino por el proceso y no del resultado final.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Para la detección de la normalidad de los datos estadísticos, se ha hecho uso del método Kolmogorov Smirnov, como consecuencia de que el tamaño muestral fue superior a 50 participantes, considerando la siguiente validación de hipótesis:

Ho (hipótesis nula), si es que los datos de sigma fuesen superiores o iguales a 0.050. Mientras que, si el valor de este indicador fuese inferior a 0.050, se demostró la existencia de la Hipótesis alternativa (Ha).

Tabla 3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.340	80	0.000	0.636	80	0.000
Motivación laboral	0.335	80	0.000	0.680	80	0.000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Interpretación: La información obtenida ha demostrado la existencia de un comportamiento no paramétrico, debido a que, al contar con un tamaño muestral por encima de 50 personas, la lectura de la prueba de Kolmogorov Smirnov, en cuanto a la sigma inferior a 0.050, confirmó el uso del Rho de Spearman como estadístico para el procesamiento de datos.

Contrastación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025.

Nivel de significancia: 0.050

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 4. Relación entre “Liderazgo transformacional” y “Motivación laboral”

		Motivación laboral
Liderazgo transformacional	Correlación	0.728
	Sigma	0.000
	N	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Toma de decisión: Si el valor de sigma fuese inferior a 0.050, se comprueba la hipótesis nula (H_0), siendo aquella que niega la relación. Así mismo, se alcanza a comprobar la hipótesis alternativa (H_a), siendo aquella que comprueba la demostración de relación.

Contrastación de hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la motivación laboral.

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la motivación laboral.

Nivel de significancia: 0.050

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 5. Relación entre “Estimulación intelectual” y “Motivación laboral”

		Motivación laboral
Estimulación intelectual	Correlación	0.598
	Sigma	0.000
	N	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Toma de decisión: Se ha demostrado la existencia de una relación directamente proporcional con un valor de 0.598, siendo una relación considerable y significativa por contar

con un valor de sigma menor a 0.050. El estadístico de sigma permitió rechazar la Ho y comprobar la demostración de relación.

Contrastación de hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la motivación laboral.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la motivación laboral.

Nivel de significancia: 0.050

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 6. Relación entre “Motivación inspiracional” y “Motivación laboral”

		Motivación laboral
	Correlación	0.716
Motivación inspiracional	Sigma	0.000
	N	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Toma de decisión: Se ha demostrado la existencia de una relación directamente proporcional con un valor de 0.716, siendo una relación considerable y significativa por contar con un valor de sigma menor a 0.050. El estadístico de sigma permitió rechazar la Ho y comprobar la demostración de relación.

Contrastación de hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y la motivación laboral.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y la motivación laboral.

Nivel de significancia: 0.050

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 7. Relación entre “Consideración individualizada” y “Motivación laboral”

		Motivación laboral
Consideración individualizada	Correlación	0.656
	Sigma	0.000
	N	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Toma de decisión: Se ha demostrado la existencia de una relación directamente proporcional con un valor de 0.656, siendo una relación considerable y significativa por contar con un valor de sigma menor a 0.050. El estadístico de sigma permitió rechazar la Ho y comprobar la demostración de relación.

4.1.1. Discusión de resultados

El análisis del **objetivo general** reveló una relación de 0.728 entre liderazgo transformacional y motivación laboral, donde se evidenció que la forma en que se orientan las metas institucionales incide directamente en el compromiso del personal. Se destacó que una conducción clara y estratégica permite reforzar el profesionalismo y la disposición operativa, especialmente en escenarios de alta exigencia clínica.

En ese mismo sentido, Lara (11) dejó en evidencia que existió una clara correspondencia en cuanto al liderazgo transformacional respecto a la posibilidad de que el colaborador pueda tener un desempeño óptimo y coherente con el grado de compromiso que demuestra, contando con un valor de relación de 0.728 en base al profesionalismo y compromiso el equipo. Esto confirma que ambos enfoques se centran en el reconocimiento de la necesidad de realizar acciones basadas en la proyección motivacional del personal, debido a que genera que el colaborador perciba su rol como un eje importante dentro de su desempeño.

Por otro lado, Venegas (12) presentó una relación paralela en su estudio, al identificar que la motivación laboral se ubicó en un nivel medio del 61.00%, lo cual guarda relación con las condiciones observadas en el entorno hospitalario. Esta información ha expuesto la importancia de que tiene la dirección estratégica con la finalidad de poder reforzar el trabajo en equipo, entendiendo que la motivación de los colaboradores cuenta con una dependencia directa de la proyección que se haga del liderazgo en equipo y la importancia del rol que este cumpla dentro del grupo.

El compromiso sostenido del personal sanitario está directamente condicionado por factores de naturaleza organizacional, donde la manera de liderar, comunicarse y organizar las funciones diarias establece un vínculo decisivo con su desempeño emocional y operativo. Así mismo, es que la carencia de claridad dentro de los procesos puede afectar la calidad de gestión dentro del ámbito de trabajo, principalmente en aquellos grupos de trabajo que requieren de elevada eficiencia para poder responder o cumplir con sus objetivos. Además, no se puede dejar de lado a la motivación, debido a que esta es la responsable de generar un mayor nivel de disposición y constancia en el profesionalismo y desempeño.

Asimismo, el comportamiento observado en la dinámica clínica demuestra que la disposición del personal para cumplir sus funciones con mayor entrega no es producto del azar, sino de estructuras organizacionales bien definidas que integran tanto metas comunes como reconocimiento individual. A su vez, Cabrera (13), ha señalado que la orientación estratégica dentro del equipo de salud se sustenta en principios de coherencia emocional, interacción directa y liderazgo basado en la confianza. De igual modo, Solís (14), ha señalado que el accionar eficiente dentro del entorno asistencial depende de una gestión que articule valores institucionales con necesidades reales del equipo humano. Finalmente, teoría de Jean Watson (33), han señalado que el liderazgo auténtico en salud no solo debe considerar el cumplimiento de metas funcionales, sino también el cuidado de las relaciones humanas, partiendo del respeto, la empatía y la sensibilidad, como pilares para fomentar conductas laborales saludables y sostenidas.

De acuerdo con el **objetivo específico 1**, la dimensión estimulación intelectual evidenció una relación de 0.598 con la motivación laboral, lo que reflejó que ambientes donde se estimula el análisis y la participación inciden positivamente en la disposición del personal. Estos escenarios favorecen el interés profesional y fortalecen la conexión entre la satisfacción individual y el rendimiento dentro del entorno hospitalario.

En esta misma línea, Cabrera (13) mostró afinidad temática al evidenciar que la transición desde estilos verticales hacia enfoques más participativos favorece el desarrollo profesional del personal. A pesar de que su análisis se centró en el liderazgo autocrático, al señalar un valor estadístico de $S = 0.000$, se infiere la necesidad de fomentar esquemas donde el juicio clínico individual sea estimulado, lo que permite vincular su estudio con estrategias que impulsen el pensamiento autónomo en los equipos de salud.

De manera complementaria, Solís (14) evidenció una relación clara entre la expresión del carisma en la gestión y la motivación interna del personal, lo cual, con una significancia de $S = 0.000$, revela un vínculo que también destaca la importancia del entorno emocional como soporte para el desempeño profesional. En este sentido, ambas perspectivas concuerdan al posicionar las condiciones interactivas del liderazgo como punto clave para mantener la motivación y generar un compromiso prolongado con las funciones asistenciales.

El desarrollo de competencias cognitivas dentro del ejercicio clínico requiere de un entorno organizacional que promueva el cuestionamiento, el intercambio de ideas y la reflexión crítica sobre las prácticas habituales. Cuando el equipo de salud se siente validado para opinar y resolver problemas, se incrementa su nivel de identificación con las tareas asignadas. Esta situación favorece una actitud activa hacia la solución de conflictos y permite consolidar habilidades que fortalecen la calidad en la atención brindada a los usuarios.

De este modo, la generación de espacios laborales donde se prioricen el razonamiento autónomo y la búsqueda de soluciones innovadoras promueve una cultura de trabajo que trasciende lo operativo, orientándose hacia una gestión más humana y eficiente. En relación con ello, Mendoza y Tejada (15), han señalado que los entornos que reconocen el valor de la creatividad del personal favorecen el desarrollo de actitudes responsables, enfocadas en la toma de decisiones clínicas informadas. Igualmente, Cotrina (16), han señalado que cuando la gestión promueve el uso de capacidades intelectuales, se incrementa la disposición a participar activamente en procesos institucionales, permitiendo fortalecer la cohesión profesional. Por otra parte, Teoría de Enfermería de Dorothea Orem (54), han señalado que el fortalecimiento del pensamiento crítico en los profesionales de enfermería no solo mejora su autonomía funcional,

sino que también contribuye al cuidado integral, facilitando intervenciones que respondan tanto a necesidades clínicas como emocionales del paciente.

La dimensión motivación inspiracional, en base al **objetivo específico 2**, reflejó una relación de 0.716 frente a la motivación laboral. Se evidenció que proyectar una visión colectiva alineada con metas personales permite que el personal mantenga su constancia y compromiso. Este enfoque moviliza emociones internas y favorece que cada tarea se asuma como parte de una labor con sentido trascendente.

A su vez, Mendoza y Tejada (15) reflejaron cierta convergencia al identificar que un 41.7% del personal operaba bajo un esquema favorable de liderazgo transformacional, lo que denota una tendencia hacia entornos que permiten direccionar esfuerzos comunes con base en propósitos compartidos. Esta configuración evidencia cómo un estilo de conducción que motiva desde la visión genera entornos más cohesionados, y a la vez potencia la identificación personal con el ejercicio profesional dentro del área asistencial.

Del mismo modo, Cotrina (16) presentó una relación cercana entre el nivel de motivación laboral y un estilo de gestión transformador, al identificarse que el 74% del personal evaluado mostró una respuesta en nivel regular. A pesar de la variación en los enfoques, ambos hallazgos evidencian una correspondencia en la necesidad de un liderazgo que genere proyección y estimule internamente al personal, estableciendo una conexión emocional con el cumplimiento de sus funciones dentro del campo clínico.

Generar un sentido profundo en las funciones asignadas incide directamente en el comportamiento laboral del personal asistencial. Cuando la conducción organizacional permite que los trabajadores visualicen un propósito en sus tareas, se incrementa su disposición y

constancia. Esta orientación hacia ideales compartidos crea un entorno donde el compromiso no surge de imposiciones externas, sino de una conexión personal con la misión institucional, fortaleciendo así el rendimiento sostenido y la estabilidad emocional durante la jornada laboral.

En consecuencia, cuando la conducción permite al personal proyectar su labor como parte de un objetivo colectivo más allá del cumplimiento funcional, se produce una respuesta emocional positiva que fortalece el vínculo con la organización. Por otro lado, Quispe (17), ha señalado que esta forma de orientar el trabajo colectivo permite activar recursos internos de compromiso y resiliencia que fortalecen la percepción del rol asistencial. Igualmente, Salcedo (18), han señalado que promover escenarios donde el personal se sienta identificado con la visión institucional genera una mayor disposición a asumir responsabilidades con sentido de pertenencia. Por su parte, Teoría de Jean Watson (33), han señalado que el cuidado humanizado no solo requiere destrezas técnicas, sino también una comprensión afectiva del trabajo, donde el profesional se sienta parte de un propósito que dignifique tanto al paciente como a quien cuida.

En el caso del **objetivo específico 3**, la dimensión consideración individualizada mostró una relación de 0.656 con la motivación laboral, evidenciando que un liderazgo que reconoce las diferencias personales favorece el equilibrio emocional. Este enfoque permite ajustar funciones a las fortalezas del personal, promoviendo una percepción de equidad organizacional y fortaleciendo la disposición positiva frente a los desafíos asistenciales.

Asimismo, Quispe (17) ha evidenciado una convergencia clara al indicar que un 71.10% del personal reflejó una tendencia media en cuanto a motivación, en función de un liderazgo transformador. Este resultado sugiere que, cuando se consideran las necesidades y

características personales en la gestión, se fortalece el compromiso profesional. Por lo tanto, la presencia de un trato diferenciador no solo mejora el ambiente laboral, sino que también promueve una respuesta emocional más favorable frente a las tareas asistenciales.

Por otro lado, Salcedo (18) ha mostrado una compatibilidad conceptual al señalar que el 50% del personal alcanzó un nivel elevado de percepción en relación con la gestión transformacional. Esta observación refuerza la idea de que, en entornos donde se percibe una dirección cercana a las particularidades del colaborador, se estimula una actitud activa frente a las funciones. A partir de ello, se deduce que el reconocimiento individual potencia el rendimiento sostenido dentro del campo clínico.

Cuando se reconocen las diferencias entre los integrantes de un equipo, no solo se optimizan los recursos humanos, sino que también se estimula el sentido de pertenencia. Esta capacidad de gestionar lo diverso se traduce en un mayor equilibrio emocional y en una mejora perceptible en la interacción entre colegas. La personalización de los vínculos laborales permite que el trabajador se sienta valorado, fomentando así una disposición constante hacia el cumplimiento eficiente de sus funciones.

A partir de ello, se puede entender que la atención individualizada dentro de los equipos de salud genera una respuesta emocional más estable y comprometida, especialmente cuando se prioriza la singularidad de cada profesional. En relación a este enfoque, Magallanes (19), ha señalado que el respeto a las diferencias funcionales dentro del ámbito hospitalario permite establecer una estructura organizativa con mayor estabilidad emocional y operativa. Así también, Pebes et al. (20), han señalado que el reconocimiento de habilidades y experiencias individuales es una herramienta efectiva para fortalecer el compromiso institucional y mantener

altos niveles de desempeño. Por su parte, Teoría de Enfermería de Dorothea Orem (54), han señalado que el fortalecimiento del individuo requiere una lectura precisa de sus necesidades, lo cual no solo mejora el autocuidado profesional, sino que incrementa la capacidad para generar vínculos saludables con el entorno clínico.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: El liderazgo transformacional demostró la existencia de una relación de 0.728 en cuanto a la motivación laboral, debido a que, la conducción estratégica dentro de los entornos clínicos demuestra una conexión directa en cuanto al nivel de compromiso operativo, la forma en la que se gestionan las metas comunes puede llegar a condicionar el entusiasmo sostenido por parte del personal, reforzando de esta forma la disposición de actuar con un mayor nivel de entrega y profesionalismo dentro de escenarios de alto nivel de demanda asistencial.

Segunda: La dimensión estimulación intelectual demostró la existencia de una relación de 0.598 en cuanto a la motivación laboral, debido a que, la promoción de entornos en donde se puede valorar la creatividad y el análisis crítico beneficia la percepción positiva dentro del entorno laboral, el ejercicio de funciones dentro de un espacio que alcanza a incentivar la participación activa incide de forma directa en el interés genuino por resolver desafíos de alto nivel de cotidianidad, beneficiando de esta forma el vínculo entre la satisfacción personal y el desempeño.

Tercera: La dimensión motivación inspiracional demostró la existencia de una relación de 0.716 en cuanto a la motivación laboral, debido a que, la proyección de una visión que pueda articular el propósito colectivo dentro de los ideales personales moviliza la convicción interna, el alineamiento con objetivos superiores permite que las tareas sean percibidas como parte de una misión trascendente, aumentando de esta forma el sentido de pertenencia y la constancia del accionar profesional.

Cuarta: La dimensión consideración individualizada demostró la existencia de una relación de 0.656 en cuanto a la motivación laboral, debido a que, el reconocimiento que se tiene de las particularidades individuales permite que se puedan adaptar los recursos humanos hacia las fortalezas de cada integrante, estableciendo una relación directa entre la atención diferenciada, en cuanto a la disposición positiva, reforzando de esta forma el equilibrio emocional y la percepción de justicia organizacional, desde la mirada de los colaboradores.

5.2. Recomendaciones

Primera: Sugerir al director general del Hospital Regional de Ica la incorporación de espacios de escucha activa entre los niveles jerárquicos y el personal asistencial, con la finalidad de recoger percepciones sobre los estilos de dirección actuales. Dicho mecanismo debe sustentarse en metodologías participativas, permitiendo detectar brechas comunicacionales que afectan el rendimiento colectivo y generar estrategias basadas en una conducción coherente con las aspiraciones del equipo, promoviendo así un clima organizacional receptivo y dinámico.

Segunda: Proponer al director general del Hospital Regional de Ica el diseño de concursos internos centrados en la resolución de casos clínicos complejos, en donde el personal de enfermería pueda presentar propuestas innovadoras de acuerdo con su experiencia. Este tipo de iniciativa fortalece la capacidad analítica del grupo y genera un entorno desafiante, donde el desarrollo de habilidades cognitivas se perciba como una herramienta real para el progreso profesional dentro del ámbito institucional.

Tercera: Recomendar al Jefe del Departamento de Enfermería la priorización en la creación de espacios simbólicos donde se visibilicen los logros colectivos e individuales del personal, como ceremonias mensuales de reconocimiento o muros de excelencia profesional.

Esta estrategia busca reforzar el sentido de propósito compartido, cultivando una percepción positiva sobre el valor de las tareas cotidianas y despertando un mayor nivel de implicancia emocional con la labor desempeñada.

Cuarta: Plantear al Jefe del Departamento de Enfermería el desarrollo de un mapeo de perfiles laborales basado en los intereses, experiencias previas y fortalezas técnicas del personal a cargo. Esta medida permitiría asignar funciones de manera eficiente, alineando la naturaleza de cada responsabilidad con las características de quien la desempeña, potenciando la satisfacción interna y reduciendo los niveles de desgaste vinculados con la despersonalización del trabajo clínico.

REFERENCIAS

1. Anzules J, Menéndez T, Villegas M, Mastarreno M, Loor K. Desgaste profesional en enfermeras durante la COVID-19, Hospital de segundo nivel en Ecuador. Recimundo [Internet]. 2022;6(1):289–300. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1527/1970>
2. Avia J, Soel E. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de emergencias pediátricas Lima - 2019 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS_MAESTRO-AVIA_POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. OPS. Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas [Internet]. OPS. Organización Panamericana de la Salud; 2019. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/50956>
4. ICN. Enfermería: Una Voz para liderar, una visión de futuro para la atención de salud [Internet]. Consejo Internacional de Enfermeras; 2021. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/documents/2021-05/ICN_Toolkit_2021_SP_Final_0.pdf
5. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz Med [Internet]. 2019;19(4):41–9. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>
6. Pereyra S, Sánchez J. Liderazgo transformacional en la gestión y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6637/T061_41200100_45100463_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Deza I, Villavicencio M, Gonzales C. Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. Univ y Soc [Internet]. 2020;12(3):61–6. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
8. Yallercco L., Umire Y. Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020 [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3367/Luz_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
9. Oblitas M. Percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacion [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68906/Oblitas_CHMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Santivañez A. MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL NACIONAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – LIMA , 2021. [Internet]. Universidad Maria Auxilidaora; 2022. Disponible en: https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/992/SANTIVANEZ_PANTOJA%2C_ARACELLY_FLOR_DE_MARIA_-_TRABAJO_ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Lara R, García G, Lorca A, Montecinos D, Quijada D, Castillo D. Percepción de

enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud, sobre el liderazgo de enfermería.

Rev científica la Asoc Hist y Antropol los Cuid [Internet]. 2020;24(58):67–78. Disponible en:
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111386/6/CultCuid58-67-78.pdf>

12. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza Int J Interdiscip Stud [Internet]. 2022;3(3):2–

15. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_persona_l_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel

13. Cabrera O. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. Rev Salud, Cienc y Tecnol [Internet]. 2022;2(54):1–10. Disponible en:
<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/54/105>

14. Solís I. Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39903/Solis_MI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. Rev Investig Científica UNTRM [Internet]. 2020;3(1):9–15. Disponible en:
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566/731>

16. Cotrina L. Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeras de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67723/Cotrina_ZLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Quispe G. Liderazgo Transformacional en la Motivación en los Trabajadores de un Centro de Salud de Andahuaylas 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72400/Quispe_AGL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Salcedo S. Liderazgo transformacional y motivación Laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Público de Lima, año 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103798/Salcedo_QSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Magallanes M. Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro Ica, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66217/Magallanes_MMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. Rev Enferm la Vanguard [Internet]. 2019;7(1):13–22. Disponible en:

<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/195>

21. Rindu R, Lukman S, Hardisman, H., Hafizurrachman M, Bachtiar A. The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover

- intentions of nurse at private hospital in Indonesia. *Open Access Maced J Med Sci* [Internet]. 2020;8(1):551–7. Disponible en: [10.3889/oamjms.2020.4425](https://doi.org/10.3889/oamjms.2020.4425)
22. Xu J, Stark A, Ying B, Huang Y, Chen R. Nurses' Workplace Social Capital and the Influence of Transformational Leadership: A Theoretical Perspective. *Front Public Heal* [Internet]. 2022;10(1):15–9. Disponible en: [10.3389/fpubh.2022.855278](https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.855278)
23. Othman T, Khrais H. The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain Intensive Care* [Internet]. 2022;26(3):304–9. Disponible en: [10.35975/apic.v26i3.1896](https://doi.org/10.35975/apic.v26i3.1896)
24. Quesado A, Estanqueiro M, Melo M, Oliveira I. Transformational leadership and nurses' satisfaction with their team: A cross-sectional study. *Nurs Pract Today* [Internet]. 2022;9(3):243–50. Disponible en: [10.18502/npt.v9i3.10226](https://doi.org/10.18502/npt.v9i3.10226)
25. Jing J, Niyomsilp E, Xie L, Jiang H, Li R. Effect of Transformational Leadership on Nursing Informatics Competency of Chinese Nurses: The Intermediary Function of Innovation Self-Efficacy. *Stud Health Technol Inform* [Internet]. 2021;284(1):275–9. Disponible en: [10.3233/SHTI210722](https://doi.org/10.3233/SHTI210722)
26. Asif M, Jameel A, Hussain A, Hwang J, Sahito N. Linking transformational leadership with nurse-assessed adverse patient outcomes and the quality of care: Assessing the role of job satisfaction and structural empowerment. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019;16(13):1–12. Disponible en: [10.3390/ijerph16132381](https://doi.org/10.3390/ijerph16132381)
27. Devi S, Mistry M, Yadav P, Suli M, Kamble P. Transformational leadership educational bundle for nursing supervisors and nurses in-charges and its impact on clinical performances of the nurses in the labour room. *Indian J Forensic Med Toxicol* [Internet]. 2020;14(4):3821–9.

Disponibile en: 10.37506/ijfmt.v14i4.12226

28. Iqbal K, Fatima T, Naveed M. The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *Eur J Investig Heal Psychol Educ* [Internet]. 2020;10(1):262–75. Disponibile en: 10.3390/ejihpe10010021
29. Boamah S. The impact of transformational leadership on nurse faculty satisfaction and burnout during the COVID-19 pandemic: A moderated mediated analysis. *J Adv Nurs* [Internet]. 2022;78(9):2815–26. Disponibile en: 10.1111/jan.15198
30. Heuston M, Leaver C, Harne S. Using Data from a 360° Leadership Assessment to Enhance Nurse Manager Transformational Leadership Skills. *J Nurs Adm* [Internet]. 2022;52(10):549–55. Disponibile en: 10.1097/NNA.0000000000001202
31. Pereira M, Spiri W, Spagnuolo R, Juliani C. Transformational leadership: journal club for emergency and intensive care nurse managers. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2020;73(3):12–9. Disponibile en: 10.1590/0034-7167-2018-0504
32. Jankelová N, Joniaková Z. Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. *Healthc* [Internet]. 2021;9(3):34–46. Disponibile en: 10.3390/healthcare9030346
33. Afsar B, Umrani W. Does thriving and trust in the leader explain the link between transformational leadership and innovative work behaviour? A cross-sectional survey. *J Res Nurs* [Internet]. 2020;25(1):37–51. Disponibile en: 10.1177/1744987119880583
34. Sabbah I, Ibrahim T, Khamis R, Droubi N, Sabbah H. The association of leadership styles and nurses well-being: A cross-sectional study in healthcare settings. *Pan Afr Med J*

[Internet]. 2020;36(1):1–14. Disponible en: [10.11604/pamj.2020.36.328.19720](https://doi.org/10.11604/pamj.2020.36.328.19720)

35. Kok E, Weggelaar A, Reede C, Schoonhoven L, Lalleman P. Beyond transformational leadership in nursing: A qualitative study on rebel nurse leadership-as-practice. *Nurs Inq* [Internet]. 2022;1(1):12–9. Disponible en: [10.1111/nin.12525](https://doi.org/10.1111/nin.12525)

36. Zeng D, Takada N, Hara Y, Nihei Y, Asakura K. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(3):12–84. Disponible en: [10.3390/ijerph19031284](https://doi.org/10.3390/ijerph19031284)

37. Saleh M, Eshah N, Rayan A. Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. *SAGE Open Nurs* [Internet]. 2022;1(1):12–9. Disponible en: [10.1177/23779608221076811](https://doi.org/10.1177/23779608221076811)

38. Deressa A, Zeru G. Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Res Notes* [Internet]. 2019;12(1):213–25. Disponible en: [10.1186/s13104-019-4255-7](https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7)

39. Wallin S, Fjellman A, Fagerström L. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022;21(1):31–9. Disponible en: [10.1186/s12912-021-00780-3](https://doi.org/10.1186/s12912-021-00780-3)

40. Ahlstedt C, Eriksson C, Holmström I, Muntlin Å. Flourishing at work: Nurses' motivation through daily communication – An ethnographic approach. *Nurs Heal Sci* [Internet]. 2020;22(4):1169–76. Disponible en: [10.1111/nhs.12789](https://doi.org/10.1111/nhs.12789)

41. Jedwab R, Redley B, Manias E, Dobroff N, Hutchinson A. How does implementation of

an electronic medical record system impact nurses' work motivation, engagement, satisfaction and well-being? A realist review protocol. *BMJ Open* [Internet]. 2021;11(10):12–9. Disponible en: [10.1136/bmjopen-2021-055847](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-055847)

42. Hansen A, Tuttas C. Lived Travel Nurse and Permanent Staff Nurse Pandemic Work Experiences as Influencers of Motivation, Happiness, Stress, and Career Decisions. *Nurs Adm Q* [Internet]. 2022;46(3):245–54. Disponible en: [10.1097/NAQ.0000000000000530](https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000530)

43. Eliyana A, Susita D, Aditya V, Anwar A. Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Probl Perspect Manag* [Internet]. 2021;19(4):89–96. Disponible en: [10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)

44. Ardiç M, Ünal Ö, Türktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. *J Res Nurs* [Internet]. 2022;27(4):330–40. Disponible en: [10.1177/17449871211070982](https://doi.org/10.1177/17449871211070982)

45. Fernet C, Gillet N, Austin S, Trépanier S, Drouin S. Predicting nurses' occupational commitment and turnover intention: The role of autonomous motivation and supervisor and coworker behaviours. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021;29(8):2611–9. Disponible en: [10.1111/jonm.13433](https://doi.org/10.1111/jonm.13433)

46. Sunagawa G, Yada H, Odachi R, Adachi K. The Effect of Nurses' Characteristics and Motivation on the Development of Their Career Intentions. *J UOEH* [Internet]. 2022;44(1):35–41. Disponible en: [10.7888/juoeh.44.35](https://doi.org/10.7888/juoeh.44.35)

47. Negussie B, Oliksa G. Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *Int J Africa Nurs Sci* [Internet].

2020;13(1):10–26. Disponible en: [10.1016/j.ijans.2020.100253](https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253)

48. Veenstra G, Rietzschel E, Molleman E, Pols J, Welker G. Electronic health record implementation and healthcare workers' work characteristics and autonomous motivation—a before-and-after study. *BMC Med Inform Decis Mak* [Internet]. 2022;22(1):120–2. Disponible en: [10.1186/s12911-022-01858-x](https://doi.org/10.1186/s12911-022-01858-x)

49. Gusar I, Lazinica A, Klarin M. Work motivation, job satisfaction, and nursing record-keeping: Do they differ in surgery and internal disease departments? *Cent Eur J Nurs Midwifery* [Internet]. 2020;11(4):163–70. Disponible en: [10.15452/CEJNM.2020.11.0028](https://doi.org/10.15452/CEJNM.2020.11.0028)

50. Al-Sabhan T, Ahmad N, Rasdi I, Mahmud A. Job satisfaction among foreign nurses in Saudi Arabia: the contribution of intrinsic and extrinsic motivation factors. *Malaysian J Public Heal Med* [Internet]. 2022;22(1):275–83. Disponible en: [10.37268/mjphm/vol.22/no.1/art.1405](https://doi.org/10.37268/mjphm/vol.22/no.1/art.1405)

Gyllensten K, Wentz K, Håkansson C, Hagberg M, Nilsson K. Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing Soc* [Internet]. 2019;39(12):2699–713. Disponible en: [10.1017/S0144686X18000740](https://doi.org/10.1017/S0144686X18000740)

52. Gherman M, Arhiri L, Holman A, Soponaru C. The Moral Impact of the COVID-19 Pandemic on Nurses' Burnout, Work Satisfaction and Adaptive Work Performance: The Role of Autobiographical Memories of Potentially Morally Injurious Events and Basic Psychological Needs. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(13):76–84. Disponible en: [10.3390/ijerph19137645](https://doi.org/10.3390/ijerph19137645)

53. Zhang Y, Yang M, Wang R. Factors associated with work–family enrichment among Chinese nurses assisting Wuhan's fight against the 2019 COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing* [Internet]. 2021;1(1):12–9. Disponible en: [10.1111/jocn.15677](https://doi.org/10.1111/jocn.15677)

54. Napirah M, Untad V, Alfani S. Correlation between emotional intelligence and nurse work stress in hospitalization services, undata hospital. *Open Access Maced J Med Sci* [Internet]. 2021;9(1):337–40. Disponible en: [10.3889/oamjms.2021.6935](https://doi.org/10.3889/oamjms.2021.6935)
55. Jedwab R, Hutchinson A, Manias E, Glozier N, Redley B. Nurse motivation, engagement and well-being before an electronic medical record system implementation: A mixed methods study. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18(5):1–23. Disponible en: [10.3390/ijerph18052726](https://doi.org/10.3390/ijerph18052726)
56. Thapa D, Subedi M, Ekström A, Areskoug K, Krettek A. Facilitators for and barriers to nurses' work-related health-a qualitative study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022;21(1):12–9. Disponible en: [10.1186/s12912-022-01003-z](https://doi.org/10.1186/s12912-022-01003-z)
57. Supo J. Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales (Spanish Edition) [Internet]. Bioestadístico; 2020. Disponible en: <https://www.amazon.com/-/es/Dr-José-Supo/dp/B08BWFKWLB>
58. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2018. Disponible en: http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
59. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. el 27 de septiembre de 2023 [citado el 14 de enero de 2025];7(4):9723–62. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
60. Guamán K, Hernández E, Lloay S. El proyecto de investigación: la metodología de la investigación científica o jurídica. *Conrado* [Internet]. 2021 [citado el 27 de agosto de

2024];17(81):1–12. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000400163&script=sci_arttext&tlng=en

61. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: Mc Graw Hill Education; 2018. 714 p. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

62. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis [Internet]. México: Ediciones de la U; 2018. 136 p.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Método general
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025	Liderazgo transformacional	Hipotético deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Diseño de la investigación:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la motivación laboral? ➤ ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional y la motivación laboral? ➤ ¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individualizada y la motivación laboral? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la motivación laboral ➤ Identificar la relación entre la dimensión motivación inspiracional y la motivación laboral ➤ Identificar la relación entre la dimensión consideración individualizada y la motivación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la motivación laboral ➤ Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la motivación laboral ➤ Existe relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y la motivación laboral 	Estimulación intelectual Motivación inspiracional Consideración individualizada <hr/> Variable dependiente Motivación laboral <hr/> Dimensiones Desmotivación Regulación externa Regulación introyectada Regulación identificada Motivación intrínseca	Diseño observacional, alcance no experimental, nivel correlacional y medición transversal Población y muestra Población: 101 enfermeras Muestra: 80 enfermeras Tipo de muestra probabilística Muestreo aleatorio simple Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario

Anexo 2: Instrumentos



Universidad
Norbert Wiener

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2025

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Estimulación intelectual						
1	¿Consideras que el líder es capaz de estimular la acción de los colaboradores de enfermería?					
2	¿Crees que la estimulación del trabajo en el área de enfermería depende de la conducción del líder?					
3	¿Piensas que tu lugar de trabajo como enfermero es un ambiente creativo?					
4	¿Percibes que la estimulación intelectual es relevante para los trabajadores de enfermería?					
5	¿Consideras que el líder tiene la capacidad de motivar a los trabajadores de enfermería para estimular su intelecto?					
Motivación inspiracional						

6	¿Consideras que el compartir la visión de la institución como un objetivo contribuye a la motivación inspiracional en el personal de enfermería?
7	¿Crees que el compartir la visión con sus compañeros de trabajo puede aumentar el nivel de motivación inspiracional en el personal de enfermería?
8	¿Cuáles son las mejores formas de ayudar a los trabajadores de enfermería a aspirar en crecer en su Institución para motivarlos e inspirarlos?
9	¿Crees que un ambiente laboral positivo contribuye a la motivación inspiracional en el personal de enfermería?
10	¿Qué otros factores contribuyen a la motivación inspiracional en el personal de enfermería?
Consideración individualizada	
11	¿Consideras que ofrecer apoyo a tus colegas sin que se lo pidan es una parte importante de la atención de enfermería?
12	¿Crees que recibir apoyo de un líder en situaciones problemáticas es algo necesario para el trabajo de enfermería?
13	¿Consideras que la institución donde trabajas ofrece suficiente apoyo en caso de necesidad?
14	¿Crees que el respeto a las necesidades individuales es una parte importante de la atención de enfermería?
15	¿Piensas que tomar en cuenta las necesidades individuales de los pacientes es una buena práctica para el personal de enfermería?

MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Desmotivación						
1	¿Consideras que la falta de aliento y reconocimiento en el trabajo influye en la desmotivación de los profesionales de enfermería?					
2	¿Crees que la falta de un ambiente de trabajo saludable puede contribuir a la desmotivación de los trabajadores de enfermería?					
3	¿Evalúas si la falta de oportunidades de crecimiento profesional influye en la desmotivación de los trabajadores de enfermería?					
4	¿Puede la carga de trabajo excesiva ser causa de desmotivación en los profesionales de enfermería?					
5	¿Consideras que la falta de herramientas adecuadas para realizar el trabajo influye en la desmotivación de los profesionales de enfermería?					
Regulación externa						
6	¿Consideras que la regulación externa en personal de enfermería es necesaria para garantizar la seguridad de los pacientes?					

7	¿Crees que la regulación externa en personal de enfermería mejora la calidad de los cuidados de salud?
8	¿Consideras que la regulación externa en profesionales de enfermería puede llegar a afectar el rendimiento laboral?
9	¿Es posible que la regulación externa en personal de enfermería provoque una reducción en la carga de trabajo?
10	¿Consideras que la regulación externa en personal de enfermería está bien regulada?
Regulación introyectada	
11	¿Consideras que el personal de enfermería debe autorregularse a sí mismo con el fin de desarrollar un comportamiento profesional?
12	¿Crees que el personal de enfermería debe establecer unos estándares éticos para regularse a sí mismo?
13	¿Piensas que los profesionales de enfermería deben adquirir un compromiso con la responsabilidad y el respeto hacia los demás?
14	¿Consideras que la formación en regulación introyectada debe ser parte del programa de educación de los profesionales de enfermería?
15	¿Crees que el personal de enfermería debe asumir la responsabilidad de asegurar que los estándares de regulación introyectada se cumplan?
Regulación identificada	
16	¿Consideras que la regulación identificada en el personal de enfermería mejora la satisfacción de los pacientes?
17	¿Crees que la regulación identificada en el personal de enfermería promueve una cultura de seguridad en el lugar de trabajo?
18	¿Piensas que la regulación identificada en el personal de enfermería puede contribuir a un mayor compromiso con el cuidado de los pacientes?
19	¿Cuáles son las principales ventajas de la regulación identificada en el personal de enfermería para el personal y los pacientes?
20	¿Consideras que la regulación identificada en el personal de enfermería promueve una cultura de reflexión entre los profesionales de la salud?
Motivación intrínseca	
21	¿Consideras que la motivación intrínseca es un factor clave para mejorar la labor de los profesionales de enfermería?
22	¿Piensas que el compromiso con la profesión de enfermería influye en la motivación intrínseca?
23	¿Crees que el desarrollo de habilidades es un factor importante para mantener la motivación intrínseca en los trabajadores de enfermería?
24	¿Cuáles son las principales herramientas que los trabajadores de enfermería usan para mantener una motivación intrínseca?
25	¿Qué recursos se pueden usar para fomentar la motivación intrínseca entre el personal de enfermería?

Anexo 3: Validez del instrumento

Variable: Liderazgo transformacional

Nombre: Universidad César Vallejo

Autor: Aparco Ascue, Gina Philar

Año: 2021

Lugar: Lima

Título: Satisfacción Laboral y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, 2020

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala nominal de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.877

Profesionales validadores: Dr Ochoa Cruz y Dr. Altamirano Dévalos

Link: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63181>

Variable: Motivación laboral

Nombre: Universidad César Vallejo

Autor: Larrea Campos, Jose Efrain

Año: 2021

Lugar: Lima

Título: La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala nominal de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.786

Profesionales validadores: Mg. Vásquez Alva, Mg. Donet Orrego y Mg. Pachas Barrionuevo

Link: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59543>

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

VARIABLE 1

VARIABLE 2

Anexo 5: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 01 de septiembre del 2025.

Autor Responsable:
IORELLA ISABEL RAMOS ARANGO

Exp. N°: 1979-2025

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

Proyecto Titulado: "Liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Ica, Ica 2025" Versión Nro. 2, con fecha 31/08/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

IORELLA ISABEL RAMOS ARANGO
YOHAIKA BELEN QUISPE AZURZA

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

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

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, Con Dirección
en _____, con DNI
_____ autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2025.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

Gobierno Regional de Ica

Hospital Regional de Ica

AUTORIZACIÓN

Yo, **Mg. Lic. Eber Valencia Garriazo**, Jefe del Departamento de Enfermería del **Hospital Regional de Ica**, por la presente **autorizo** a las licenciadas en enfermería **Fiorella Isabel Ramos Arango** y **Yohaira Belén Quispe Azurza**, alumnas de la **Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener**, a aplicar sus respectivos instrumentos de investigación en las instalaciones del hospital.

Dicha autorización se otorga en el marco de la ejecución de su trabajo de investigación titulado:

"Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica, 2025".

Se solicita la colaboración del personal de enfermería del hospital para facilitar la recolección de la información requerida, en beneficio del desarrollo de la investigación.

Se expide la presente autorización para los fines que las interesadas estimen pertinentes.



OSI GOBIERNO REGIONAL DE ICA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ENFERMERÍA

Ica, 03 de Marzo del 2025.

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin




15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.unica.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-26	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-09	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-13	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-01	<1%
10	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
11	Internet	core.ac.uk	<1%