



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería  
de un hospital de emergencia nivel III en Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

López Sanabria, Mariela ([orcid.org/0000-0002-1700-8266](https://orcid.org/0000-0002-1700-8266))

**ASESORA:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**COASESOR:**

Dr. Caycho Valencia, Félix Alberto ([orcid.org/0000-0001-8241-5506](https://orcid.org/0000-0001-8241-5506))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi familia;  
A mi esposo Rómulo, por su apoyo,  
comprensión y demostrarme en todo  
momento que cuento con él.

A mis hijos Cristina y Mariano, que son  
el motor de mi vida.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente

A los docentes de la escuela del posgrado, por su dedicación y compartir sus conocimientos.

A los directivos y colegas del hospital, por el apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Practicas del lider, según sus dimensiones	21
Tabla 2 Motivacion laboral, según sus dimensiones	22
Tbla 3 Correlacion entre practicas del lider y motivacion laboral	23
Tabla 4 Correlacion entre servir de modelo y motivacion laboral	24
Tabla 5 Correlacion entre inspirar una vision compartida y motivacion laboral	25
Tabla 6 Correlacion entre habilitar a otros para actuar y motivacion laboral	26
Tabla 7 Correlacion entre desafiar al futuro y motivacion laboral	27
Tabla 8 Correlacion entre brindar aliento y motivacion laboral	28

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar cuál es la relación entre prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de alcance correlacional no causal y de diseño no experimental y de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia y la muestra estuvo conformada por 126 licenciados de enfermería, siendo la mayoría perteneciente al sexo femenino, presentando edades entre 35 a 44 años. Se emplearon como instrumentos; el cuestionario de prácticas del líder de Kouzes y Posner adaptado por Ramírez al contexto nacional y *el cuestionario de motivación laboral* de McClelland adaptado al ámbito de salud por Figueroa. Se encontró en relación a las prácticas del líder, que un 60% de licenciados presentan un nivel medio y en cuanto a la motivación laboral, el 52% de licenciados presentan un nivel medio. Concluyendo que existe una relación altamente significativa positiva y moderada entre las prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería que participaron en la investigación.

**Palabras clave:** Licenciados de enfermería, motivación laboral, prácticas del líder.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between leader practices and work motivation in nursing graduates of a level III emergency hospital in Lima. The research has a quantitative approach, is of a non-causal correlational scope and of a non-experimental and cross-sectional design. The sampling was non-probabilistic for convenience and the sample consisted of 126 nursing graduates, the majority belonging to the female sex, presenting ages between 35 and 44 years. They were used as instruments; the leader practices questionnaire by Kouzes and Posner adapted by Ramírez to the national context and the McClelland work motivation questionnaire adapted to the health field by Figueroa. It was found in relation to the practices of the leader, that 60% of graduates present a medium level and in terms of work motivation, 52% of graduates present a medium level. Concluding that there is a highly significant positive and moderate relationship between the leader's practices and work motivation in nursing graduates who participated in the research.

**Keywords:** Nursing graduates, work motivation, leader practices.

## I. INTRODUCCIÓN

Las prácticas del líder deberían estar encaminadas al desafío del liderazgo en toda organización, siendo una pieza clave para que movilice a otras personas y puedan encaminarlas a la realización de sus objetivos y metas trazadas a pesar de tener obstáculos en el camino, el líder siempre está explicándolas cosas y trata de convencerlos para que estas se vuelvan realidad Kouzes y Posner (1997). Si bien es cierto el trabajar es una herramienta muy importante que poseemos y a su vez contribuye a mejorar nuestra salud mental, muchas veces esto se ve afectado por una forma inadecuada de conducir al personal en relación al liderazgo, contando muchas veces con un entorno laboral inadecuado, con carga negativa, causando problemas físicos, psicológicos, ausentismo laboral, baja productividad y deficiencia en el personal que labora, es ahí que los centros deben de aplicar y tomar medidas eficaces OMS (2017).

Entonces podemos decir, que el líder debe ser una persona capaz de arriesgar y adaptarse a nuevos cambios y de pensar de una manera estratégica, tomando decisiones en lo posible correctas y poder dar solución al presentarse los problemas de una manera efectiva y rápida. Muchas veces nos preguntamos porque unos grupos de trabajo funcionan bien y otros mal, o nos ponemos a pensar que pocas veces las personas pueden decir amo mi trabajo, si solo por unos momentos nos ponemos a pensar que, si en las mañanas nos levantamos y mostramos emoción para ir a trabajar, durante el día somos valorados por nuestro esfuerzo y al retornar a casa nos mostraremos contentos, seria fabuloso ONU (2020).

En el sector salud, se puede apreciar que no se evidencia un liderazgo adecuado, sobre todo en situaciones complicadas, hacer el trabajo más llevadero y hacer sentirse mejor al personal parece una tarea difícil, pero se puede lograr con una adecuada práctica del líder. Esto perjudica no solo a nuestro país sino al mundo entero por la presencia de la pandemia del covid-19, tornándose un reto para el sector salud, ya que en épocas de crisis se vio la ausencia de la capacidad de líderes para poder gestionar y salir de ella de una forma rápida.

En relación a las variables de estudio, el sector salud en el ámbito internacional Bayser (2022) Buenos Aires, muestran un 60% de indicadores bajos en relación a la motivación laboral, así mismo Sammut (2021) en el sur de Europa, logrando el 15% un nivel alto, marcando una brecha con el ámbito nacional en Perú según el estudio de Ramírez (2021) donde un 60% de enfermeros tiene un nivel bajo en relación a las prácticas del líder, así mismo García (2019) en su estudio de la motivación laboral del personal, refiere que un 70% tiene un nivel medio y un 20% alto. Evidenciando la falta de prácticas del líder y motivación laboral en ambos ámbitos de estudio.

Dando cabida a la aparición de nuevos líderes, muchos de ellos innatos que por presión tuvieron que asumir el reto y a su vez la responsabilidad de sacar adelante a su grupo de trabajo haciendo uso adecuado de las prácticas del líder y motivación laboral de su personal. Es así que al hablar de motivación laboral nos referiremos a McClelland (1989) que nos dice que es un conjunto de fuerzas, que dan energía tanto dentro como fuera de la persona, es decir un impulso de sobresalir, de alcanzar la meta y esforzarse por tener éxito desarrollando un comportamiento relacionado directamente con el trabajo.

También Herzberg (1967) que define a la motivación laboral como un resultado de la satisfacción laboral durante el trabajo y del sentirse motivados en él. Otro pionero sobre la motivación es Maslow (1954) que se refiere a la motivación como un impulso que tiene el hombre para poder satisfacer sus necesidades, jerarquizándolas según prioridad, esto sigue aplicándose en la actualidad y es muy utilizado en el sector salud. Sin embargo, Sinek (2017) nos dice que la motivación, se da con el adecuado rendimiento de las personas en el trabajo y depende mucho del nivel de satisfacción que puede experimentar en su ambiente laboral, considerando que la motivación es un factor determinante que impulsa y da un compromiso al hombre para poder interactuar y comprometerse en su trabajo y poder rendir mejor.

Del mismo modo, Riquelme (2020), nos habla que el líder es el encargado de la solución de los problemas es decir realizar una adecuada gestión para la solución de los problemas difíciles. Podemos decir que la motivación laboral, tiene múltiples factores de vital importancia para alcanzar los objetivos planteados de

una organización debido a que tiene una relación directa con la productividad el desempeño y el trabajo colaborativo en equipo.

Hoy en día en los hospitales están pasando por una crisis estructural, están en una reingeniería organizacional, todo debido a la problemática en relación a la salud y sobre todo ahora tan golpeado con los efectos que nos ha conducido la pandemia, donde se ha podido visualizar como cada hospital dirigía a su personal y como este era motivado a laborar durante la ley de emergencia sanitaria, sobre todo en el hospital de emergencia de III nivel que está abocado a la atención de servicios especializados y es así que debemos de contar con un personal motivado en el área laboral, para que el barco llegue a buen puerto y si las labores se evidencian tediosas, los jefes deberían conocer los motivos por lo cual su personal es motivado e impulsa a laborar, es por tal motivo que ambas variables están relacionadas, evidenciando la correlación entre las variables de prácticas del líder y motivación laboral.

Para poder entender mejor la problemática del presente proyecto de investigación se analizarán las variables; prácticas del líder y motivación laboral y por todo lo referido anteriormente podemos llegar a plantear el problema principal: ¿Cuál es la relación entre prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, 2022?

Asimismo plantearemos los problemas específicos, considerando las cinco dimensiones de la variable prácticas del líder: ¿Cuál es la relación de la dimensión moldear el camino y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?, ¿Cuál es la relación de la dimensión inspirar una visión compartida y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?, ¿Cuál es la relación de la dimensión habilitar a otros para actuar y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?, ¿Cuál es la relación de la dimensión desafiar al futuro y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?, ¿Cuál es la relación de la dimensión brindar aliento y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?.

Este informe de investigación tiene relevancia teórica, describiendo las brechas existentes acerca de las prácticas del líder y motivación laboral, tema de si

bien es cierto es conocido, habiendo teorías fundamentadas hasta la actualidad, pero poco aplicado a nivel nacional y sobre todo en el sector salud, de tal forma que al ser investigado, los resultados, ayudaran a reflejar como es llevado en el ámbito laboral, dando la facilidad de argumentar en futuras investigaciones que den beneficio a nuestra área de la salud, contribuyendo así en relación al aporte teórico.

Por lo expuesto anteriormente, podemos decir que el objetivo principal de la investigación es, determinar cuál es la relación de las practicas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería, de un hospital de emergencia nivel III en Lima. Siendo a su vez los objetivos específicos: Determinar la relación de las dimensiones moldear el camino, inspirar una visión compartida, habilitar a otros para actuar, desafiar al futuro, brindar aliento en la motivación laboral en licenciados de enfermería, de un hospital de emergencia nivel III en Lima.

Luego procedemos a plantear la hipótesis general: La práctica del líder se relaciona significativamente con la motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, siendo las hipótesis específicas: Las dimensiones servir de modelo, inspirar una visión compartida, habilitar a otros para actuar, desafiar al futuro, brindar aliento se relacionan significativamente con la motivación laboral en licenciados de enfermería, de un hospital de emergencia nivel III en Lima.

A su vez presenta justificación práctica, al tener datos empíricos presentados contribuyendo información real, que contribuirá a mejorar por parte de la plana directiva a evaluar los problemas presentados y tomar acciones en relación de las prácticas de líder y como esto influye en la motivación laboral de su personal a cargo.

El presente informe de investigación es relevante en el ámbito de los servicios de la salud, al tener los resultados y datos empíricos y adaptarlo a las situaciones de los hospitales por medio de sus gestores de salud y así poder tomar decisiones que den beneficio a la salud que viene estando muy golpeada sobre todo en estos tiempos de pandemia que el personal ha pasado por una serie de pruebas que pone a prueba su fortaleza y vocación de servicio, sobre todo en el licenciado de enfermería, que es el lider el equipo de su personal.

Por último, se justifica metodológicamente al utilizar instrumentos validados y confiables, los cuales permiten su aplicación en futuras investigaciones.

## II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado diferentes estudios tanto en el ámbito internacional como nacional, en relación a las prácticas del líder y motivación laboral, muchos de ellos son analizadas de forma independiente o en su defecto de manera asociada.

En relación a las investigaciones internacionales, Venegas (2022) nos refiere en su estudio, como podemos identificar la motivación laboral de la enfermera en un hospital de Quito en Ecuador, utilizando la metodología de tipo cuantitativa, donde participaron 200 enfermeras que laboran en diferentes hospitales de la periferia, dando como resultado, el 60 % de un nivel medio en relación a la motivación y un 40% de satisfacción laboral, pero a su vez está condicionado a situaciones como falta de comunicación con el líder.

Al respecto Bayser (2022) que realizó el estudio en una institución pública de Buenos Aires, donde evidencia que si existe una relación, tanto de la motivación, como se da en el desempeño laboral de la enfermera, realizando un estudio descriptivo, conformada por 60 profesionales de enfermería, seleccionado por conveniencia, después de concluir el análisis de la categorización de la motivación por niveles, podemos decir que la motivación en general, muestran un 60% de indicadores bajos, con un 30% medios y con un 10% de alto indicador, no existiendo motivación en relación en las dimensiones.

Sin embargo Cabrera, (2022) en su estudio analiza cómo se dan los estilos de líder de la enfermera jefa y como esto repercute en la motivación de la enfermera, realizado en uno de los hospitales de Buenos Aires, Argentina, teniendo también un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, donde el 60%, tiene una edad promedio de 40 años, predominando el personal titulado con un 61% respecto a los estilos de liderazgo, sobresaliendo el estilo autocrático y en menor porcentaje el estilo participativo y permisivo, por lo que resulta la necesidad de potenciar mejores estilos de liderazgo.

Asimismo Sammut (2021) en el sur de Europa, realizó un estudio que tuvo como propósito estudiar las prácticas del liderazgo transformacional en enfermeras con personal a cargo, se utilizó un diseño cuantitativo, por medio de una encuesta,

utilizando el inventario de prácticas de liderazgo en enfermeras, donde 151 a cargo y 1950 del personal en 6 entidades de salud en Malta, logrando un 15%, donde las enfermeras a cargo tuvieron un puntaje altos en relación a las enfermeras en plantilla, teniendo más probabilidad de moldear el camino, debiendo en el futuro adaptar su estilo de liderazgo en el ámbito laboral.

De manera similar Adamu (2017) Ghana, South África nos refiere en su estudio determinaron los factores motivacionales en relación al ámbito laboral, basados en el bagaje de conocimientos e información que tenían las enfermeras, se realizó a 85 de ellas, mediante cuestionarios, donde dio como resultado, que el factor económico y el salario es lo primero que sobresale en relación a la motivación, pero a su vez el 74% de enfermeras estuvieron en el rango de satisfacción en su trabajo, teniendo un nivel de influencia significativa a pesar de no estar conforme con su salario.

En las investigaciones nacionales Ocón (2021) se refiere a la práctica del líder y como trabajar en equipo en relación al personal que labora en los centros de salud de Cusco, utilizando una investigación de enfoque cuantitativo y correlacional, permitiendo visualizar resultados en relación a la práctica del líder, donde el 50% indican que es buena, así mismo el 40% consideran que es regular y un 10% deficiente, dándonos a entender que en los centros existe adecuadas prácticas del líder.

A su vez, Ramírez (2021) en su investigación tiene por objetivo el determinar las prácticas del líder y el trabajo que realiza el equipo en la región Andahuaylas, Perú, dándonos un análisis desde es de punto de vista cuantitativo, formada por 60 trabajadores como muestra, dando como resultado en las prácticas del líder un 60% bajo, seguido de un 30% de nivel regular y un 10% un nivel alto, evidenciando su importancia.

Sin embargo, Leyva y Chunga (2020) realizan un estudio con la finalidad de establecer la capacidad de liderazgo y del nivel de la satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo, teniendo como muestra 51 enfermeras a quienes se le aplico instrumentos para ambas variables de estudio, dando como resultado que un 60% de presentan buena capacidad de liderazgo y un 70% buena satisfacción

laboral, concluyendo que si existe una relación significativa entre la capacidad de liderazgo y el nivel de satisfacción.

Al respecto, Figueroa (2019) en su estudio sugiere determinar la conexión que presenta tanto la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital de Lima, Perú, tomando un enfoque cuantitativo, probabilístico, con una muestra de 149 enfermeras, utilizando la encuesta y dando como resultado los niveles de la motivación, donde se considera 72% de un nivel elevado, mientras que en un 28% se considera un nivel medio, pudiendo concluir que existe significativa relación entre ambas variables.

En la misma línea García (2019) realizó un estudio la relación de la motivación laboral del personal y como este se desempeña en un centro médico en Huánuco, Perú, realizando un estudio descriptivo, tomando una muestra de 39 enfermeras, donde el resultado arrojó que el 10% tienen un nivel bajo y un 70% tiene un nivel medio y un 20% alto en relación a la motivación, dando concluyendo la aceptación de la relación de las variables.

La práctica del líder es uno de los temas más controversiales que ha sido definido y analizado por muchos autores, se puede tomar en diferentes puntos de vista, pero con la finalidad de poder ayudar a las organizaciones y también a las personas en modificar sus prácticas en una manera positiva en relación a su liderazgo. Por tal motivo nos basamos en el modelo científico de Kouzes y Posner (1975) al contexto de salud en el Perú, donde refieren que las prácticas del líder está regido en la confianza y la carencia de esta hace que muchas veces no se pueda tomar riesgos y si uno no se arriesga tomarlos, no podrá ver los cambios y sin cambios, las instituciones caerán.

También Irbin (2015) nos dice que ser líder es como una forma de destreza y poder manejar un grupo definido de personas de una determinada organización laboral y poder lograr sus metas. Para Hutchinson (2014) es la disposición de las destrezas y su administración de tal forma que la persona lo necesita como herramienta para impactar a las personas y actúan en un evento específico.

Así mismo Beber (2013) refiere que el ser líder es la capacidad de persuadir a las personas sobre las emociones como la forma de transmitir las ideas que tiene

el líder es primordial, sobre todo para las personas a quien va dirigido. Por otro lado, Estrada (2006) nos dice que el liderazgo es tomado por personas que pueden identificar las habilidades de otros y a partir de ello poder focalizarlos hacia un objetivo similar, de tal forma que puedan lograr la satisfacción individual y posterior a ello se verá reflejado en el actuar hacia los demás. Asu vez Davis y Newstrom (2003) menciona que el liderazgo es el proceso, donde se puede lograr la influencia sobre los demás y lograr un trabajo en equipo, con la finalidad de que puedan trabajar con entusiasmo y poder llegar al logro de sus objetivos y metas trazadas.

También podemos resaltar según Hellriegel (1998) que nos describe a un líder que ayuda a su personal o a su organización en conseguir sus objetivos trazados, Es por eso que podemos concluir que un buen líder o gestor, es aquel que traza un rumbo encaminado y orientado a conseguir sus metas a pesar de las dificultades que se le pueden presentar en el camino, pero siempre tomando presente las practicas del líder de una manera adecuada. En conclusión, podemos decir que los encargados de la gestión con una directiva organizada y entusiasta, de tal manera que ante momentos de dificultad salgan adelante.

Teniendo en cuenta a las cualidades como acciones específicas de los líderes en favor de su organización propuestas anteriormente por Kotter (1999), Kouzes y Posner (2010) establecieron cinco prácticas básicas que todo líder pone de manifiesto para enfrentar situaciones adversas en la institución que lidera: (a) desafiar el proceso, (b) inspirar una visión compartida, (c) habilitar a otros para actuar, (d) servir de modelo y (e) brindar aliento.

Es así que esta teoría sigue en vigencia, manteniéndose a través del tiempo, investigado por nuevas generaciones, ya que el liderazgo es uno de los fenómenos más complejos dadas en organizaciones, siendo de utilidad para entender que es lo que debe de hacer y no hacer, un verdadero lider, guía al cumplimiento de los todos los objetivos que se han trazado o fijado utilizando diversas estrategias, crearon un modelo al que lo llamaron prácticas del lider, donde resaltan sus actividades, características, conductas y comportamientos dividiéndolas en cinco las dimensiones de las prácticas del líder de Kouzes y Posner, las que se encuentran en nuestra primera variable de estudio.

Para llevar a cabo la presente investigación, estas prácticas llevarán el nombre de dimensiones, con el fin de emplearlas para medir la variable prácticas de liderazgo Las que a continuación describen:

En la primera dimensión; de servir como modelo; donde el líder refleja credibilidad con su ejemplo al mostrar conductas, acciones y actitudes tomadas, no solo se le reconoce al escuchar sus palabras, sino al momento de actuar, debe haber sincronismo en ambas. El líder debe de conocer a sí mismo para poder orientar a los demás ya que dedica energía y tiempo con la finalidad de que cumplan los objetivos asumidos, es el receptor de sugerencias y comentarios de sus acciones, da importancia los valores de la organización, manteniendo siempre en claro la filosofía del liderazgo, diciendo en conclusión que las acciones hablan más que las palabras (Torres, 2020).

Como segunda dimensión; el poder inspirar a una visión compartida, convirtiéndose en la fuerza futuras de las organizaciones, donde se visualizará la imagen del futuro, apelando a los demás a compartir sus sueños y de cómo se puede concretar su interés a largo plazo en una visión compartida, generando un compromiso en desarrollar esta práctica y visualizar el futuro (Marques, 2017).

Como tercera dimensión; es el de habilitar a otros para actuar mediante la búsqueda de oportunidades y desafiándolo a que busquen ideas novedosas para realizar su trabajo y mejorar lo que hacemos, claro dentro de lo medible para poder manejar las situaciones cuando las cosas no salen como las planificamos, de esta manera podemos asumir los riesgos aun cuando exista posibilidad del fracaso (Villar ,2019).

Como cuarta dimensión; desafiar al futuro, desarrollando relaciones entre las personas en su ambiente de trabajo, escuchando los diferentes puntos de vista, tratando siempre a las personas con respeto, dándoles la libertad y la posibilidad de elección. Esto hará crecer a los trabajadores, creando nuevos aprendizajes, conocimientos y maduración en su desarrollo personal (Carrada, 2019).

Como quinta dimensión, el de brindar aliento a las personas al realizar un buen trabajo, generando confianza y dando importancia a sus capacidades, de igual manera recompensa sus aportaciones reconociéndolos públicamente, tanto a la

persona como al equipo de trabajo, esto marcará un ejemplo y compromiso a nuevos valores por sus aportaciones innovadoras (Suarez, 2018).

Cabe resaltar la gran importancia de la variable prácticas del líder al ser un componente muy importante del proceso de la salud, logrando así el crecimiento de sus trabajadores, mejorando la satisfacción laboral por ende la calidad en su atención. El contar siempre con líderes idóneos contribuirá al trabajo en equipo alcanzando los objetivos trazados, en beneficio de los trabajadores y de la organización.

En relación a la motivación laboral, lo respaldan diversas investigaciones, siendo indispensable para obtener la clave del éxito. Es así que tenemos el modelo científico de McClelland (1961) también conocida como la Teoría de las 3 necesidades o teoría de las necesidades motivacionales, considera que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación, afectan en la empresa y en el desempeño de la actividad laboral. Adaptado por Figueroa (2019) al contexto de salud en el Perú, donde nos indica que la motivación es un conjunto de fuerzas, que brinda energía a la persona tanto dentro como fuera, dando un impulso de sobresalir, alcanzar sus metas, esforzarse por tener éxito y desarrollar un comportamiento relacionado directamente con el ámbito laboral.

A su vez Escobar (2012) citado por Chamorro (2018) nos explica que está relacionado a los factores personales del individuo y a los factores socioculturales, a su vez Chiavenato (2009) el cual es citado por Retamozo (2018), menciona que la motivación es de vital importancia para el individuo al ejercer una determinada actividad, siendo indispensable en el mejoramiento del desenvolvimiento laboral y así poder cumplir los objetivos y metas trazados en su organización.

También, Santrock (2002) citado por Retamozo (2018) nos refiere que la motivación es la suma de razones que tiene las personas para comportarse de una manera diferente, dependiendo siempre de la situación o en el momento en la que se encuentre, siendo un factor importante en el desarrollarlo en su entorno. Otro autor es Briceño (2014) que nos dice que es una agrupación de impulsos de nuestro interior y que se manifiestan en su comportamientos y desempeño laboral. La motivación estimula a las personas a cumplir s metas trazadas.

Otro autor conocido es Herzberg (1959) con su teoría de la motivación e higiene, enfocada al trabajo y a la motivación de sus empleados. Donde los factores de higiene están relacionados sobre la limpieza del entorno laboral, mientras que los factores motivadores están en relación a los estímulos que hacen que se sienta motivado o desmotivado.

Así como Maslow (1954) en su teoría de la satisfacción de las necesidades, que a pesar del tiempo sigue en vigencia y se toma como referente en diversos estudios en la actualidad, hablándonos de las necesidades laborales, evidenciados en una pirámide, que van desde las básicas hasta las más complejas, identificando 5 necesidades, como son la fisiológicas, de seguridad, las sociales, de estima, y de autorrealización. Estas necesidades están regidas por una jerarquía de tal forma que no pueden ascender si la anterior no ha sido satisfecha.

El Modelo teórico de McClelland (1989) adaptado por Figueroa (2019) al contexto de salud en el Perú, es utilizada como sustento de la segunda variable del presente proyecto de investigación en donde la motivación laboral está basada en tres tipos de necesidades que destacan en el ámbito laboral: de logro, de poder y de afiliación; las cuales son adquiridas durante lo largo del tiempo y busca crear nuevos estímulos de motivación, las cuales pueden ser propia o de los demás integrantes del grupo de trabajo y alcanzar los objetivos planeados.

Para poder medir las variables se emplearon dimensiones de la teoría de McClelland, identificados en la persona, colaboradores, es decir tres necesidades adquiridas que impulsan el trabajo que a continuación explicaremos

En la primera dimensión se encuentra la necesidad de logro, donde la persona busca la superación personal, el impulso de sobresalir y tener éxito, buscando retos destacando de los demás, desarrollando su potencial máximo en relación a la planeación de la meta, teniendo la posibilidad de resaltar de los demás alcanzando la excelencia, evadiendo muchas veces las tareas muy fáciles ya que no darán impacto, así como las tareas que son muy difíciles para no quedar mal. Muchas veces sus logros personales están por encima de la institución, es por tal motivo que debe ser manejado por los jefes Figueroa, (2019).

En la segunda dimensión se encuentra, la necesidad de poder, consiste en lograr influenciar que las personas se comporten de una manera dada, encaminada a conseguir un alto nivel laboral, buscan el reconocimiento, el cual puede ser en algunas veces positivo como otras negativo. Los trabajadores que tienen esta necesidad buscan competir hasta alcanzar el pico más alto de popularidad, tratan de controlar a otros individuos y a grupos, con la finalidad de que lo consideren importante, viviendo en constante lucha continua del predominio de sus ideales Figueroa, (2019).

En la tercera dimensión se encuentra, la necesidad de afiliación, las personas buscan relaciones interpersonales adecuadas dadas en un ambiente amigable, participar en trabajos de grupo, usualmente tiene miedo al rechazo y no buscan enfrentar las normas o reglas ya establecidas en la organización, usualmente realizan trabajos medios, intenta mejorar su desempeño, bajo la supervisión de un jefe (McClelland, 1989).

A su vez cabe resaltar la gran importancia que tiene la motivación laboral en el sector de la salud, radica en la necesidad de poder conseguir llegar a las metas programadas en relación al trabajo, resultando beneficioso a la organización ya que un trabajador motivado será más productivo, mejorando su identificación y compromiso laboral, el licenciado de enfermería en su ámbito laboral enfrenta muchas emociones en relación al dolor humano y el poder manejarlas, es un reto que debe de asumir.

## **III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

Fue de tipo básico, teniendo un enfoque cuantitativo, porque el estudio brinda nuevos conocimientos, innovador en el estudio, es utilizada para poder recolectar los datos, analizarlos y poder contestar las preguntas de la investigación, confirma la veracidad de los datos estadísticos y comprueba la hipótesis inicial Tamayo (2011). Así como la medición de las variables e instrumento aplicado contribuyendo a la exploración de nuevos conocimientos acerca de las prácticas del líder y motivación laboral (Ñaupas et al., 2018).

#### **Diseño de investigación**

El diseño que se utilizó en la investigación fue de tipo no experimental, correlacional, porque las variables son utilizadas tal cual sin manipularlas y de forma natural para después poder analizarlas. Es transversal por ser tomada en un tiempo dado o establecido y es correlacional con la finalidad de poder establecer la correlación entre dos ideas, es decir entre las variables de estudio. El nivel de la investigación fue de tipo correlacional no causal. (Hernández et al., 2018).

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **3.2.1 Variable 1:**

Prácticas del Líder

#### **Tipo de variable**

Es de tipo atributiva son las no manipulables, son las que definen un elemento de decir sus características y cualidades de la población que se va a estudiar (Hernández et al., 2018), cuantitativa dado que está orientado a las variables medibles, recolectan los datos, comprueba la hipótesis, lo demuestra mediante un análisis estadístico, estableciendo modelos de proceder de una población determinada (Hernández et al., 2018) y ordinal porque expresan una jerarquía según el orden de importancia (Ñaupas et al., 2018)

### **Definición conceptual**

Kouzes y Posner (1997) nos refieren que las prácticas del líder tiene como finalidad el poder de convencimiento entre los participantes de una organización y poder luchar en el beneficio común o de lo que se desea, tanto con los objetivo, metas y aspiraciones que tengamos en común. El ser un líder trasciende más allá de dar solo indicaciones, es lograr que los trabajadores no solo cumplan con sus objetivos, sino que lo realicen de la mejor manera.

### **Definición operacional**

*El Inventario de prácticas del líder* de Kouzes y Posner (1997) adaptado por Ramírez (2021) al contexto de salud en el Perú, está conformada por 5 dimensiones: Estas son; servir de Modelo, Inspirar una visión compartida, habilitar a otros para actuar, desafiar al futuro y brindar aliento, cada uno de ellos representada por sus respectivos indicadores y organizada bajo una escala de valores tipo Likert y a su vez están serán medidas por una herramienta que comprenden en 30 ítems bien definidos, ver (anexo 2).

### **3.2.2.- Variable 2:**

Motivación Laboral

#### **Tipo de variable.**

Fue de tipo atributiva son las no manipulables, son las que definen un elemento de decir sus características y cualidades de la población que se va a estudiar (Hernández et al., 2018), cuantitativa dado que está orientado a las variables medibles, recolectan los datos , comprueba la hipótesis , lo demuestra mediante un análisis estadístico, estableciendo modelos de proceder de una población determinada (Hernández et al., 2018) y ordinal porque expresan una jerarquía según el orden de importancia (Ñaupas et al., 2018).

#### **Definición conceptual.**

McClelland (1961), nos indica que la motivación laboral es un conjunto de fuerzas, que dan energía tanto dentro como fuera de la persona, es decir un impulso de sobresalir, de alcanzar la meta y esforzarse por tener éxito desarrollando un

comportamiento relacionado directamente con el trabajo en todo su ámbito, tanto laboral, intensidad y rendimiento.

### **Definición operacional.**

Se midió la variable utilizando el cuestionario de motivación laboral, se utilizó el *cuestionario de motivación laboral* de McClelland, (1971) adaptado por Figueroa, (2019) al contexto de salud en el Perú. Está basada en tres tipos de necesidades, estas son; necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación, a su vez estas son adquiridas en la cultura y busca crear una forma de motivar a las personas de una manera grupal, es decir con los compañeros de trabajo y alcanzar los objetivos y metas trazadas. Todos los ítems que cuenta el cuestionario, corresponden a una escala tipo Likert, con cinco opciones establecidas, se pueden apreciar (ver anexo 2).

## **3.3 Población, muestra, muestreo**

### **3.3.1.- Población:**

Cuento con un total de 150 licenciados de enfermería que laboran en el hospital de emergencia de nivel III, en el año 2022.

### **Criterios de inclusión:**

- A todo el personal licenciado en enfermería que se encontraba laborando como mínimo un año continuo en el hospital, en la modalidad de nombrados, contratados y servicios por terceros.
- A los licenciados de enfermería que desearon participar de una manera voluntaria en la investigación previa firma de consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión:**

- Aquel licenciado de enfermería que no quisieron participar en el estudio de investigación.
- Licenciados en enfermería que estén con descanso médico, licencia y vacaciones.

### **3.3.2.- Muestra:**

La muestra estuvo conformada por 126 licenciados de enfermería, siendo la mayoría perteneciente al sexo femenino y fluctuando entre las edades de 35 a 44 años de edad. Se emplearon como instrumento Inventario de prácticas del líder de Kouzes y Posner (1997) adaptado por Ramírez (2021) y el cuestionario de motivación laboral de McClelland, (1971) adaptado por Figueroa (2019)

En vista que el tamaño que se usó para el estudio corresponde a una población pequeña, no se requiere presentar un muestreo, por tal motivo se encuestará a todos los licenciados de enfermería del hospital de emergencia y cumpliendo los criterios determinados, tanto los de inclusión y los de exclusión (Hernández et al., 2018)

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión (Hernández et al., 2018)

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Al personal de licenciados de enfermería que trabajan en el hospital de emergencia de III nivel en Lima, conformando así la población de presente trabajo de investigación.

## **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1.- Técnicas**

Se utilizó la técnica tipo encuesta, permitiéndonos la recolección de los datos, mediante varias preguntas que contengan informaciones referentes a las variables que se realizaron en la investigación (Hernández et al., 2018).

### **3.4.2.- Instrumentos**

Se emplearon como instrumento dos cuestionarios validados y adaptados por investigadores vigentes a la actualidad en el contexto de salud en el Perú, ver (anexo 4)

### 3.4.3.- Ficha técnica para medir las prácticas del líder

<b>Nombre:</b>	Cuestionario de prácticas del líder
<b>Autor (s):</b>	Kouzes y Posner (1997)
<b>Adaptado por:</b>	Ramírez (2021)
<b>Lugar:</b>	Lima, Perú
<b>Objetivo:</b>	Medir las prácticas del líder del licenciado de enfermería que trabaja en el hospital de nivel III de Lima.
<b>Baremo:</b>	Bajo: (30-70), Medio:(71-111), Alto: (112-150)

#### **Validez y confiabilidad:**

##### ***Validez y confiabilidad de la versión original***

(Hernández et al., 2018), podemos describir el instrumento y que realmente mide la variable en estudio. Para poder establecer validez de la estructura interna del instrumento, se utilizó Inventario de prácticas de liderazgo de Kouzes y Posner (2001), el cual fue adecuado y validado por el juicio de expertos a cada uno de los ítems y dimensiones, demostrando la validez, que estuvieron basadas en los contenidos, por lo tal motivo calificaron el instrumento como aplicable. Para determinar la confiabilidad emplearon el Coeficiente Alfa presentando un alto nivel el presente proyecto de investigación.

##### **Validez y confiabilidad en Perú y contexto de salud**

(Ñaupas et al., 2018), Hernández (2018) estimaron la validez del contenido a través del juicio de expertos, quienes opinaron sobre la suficiencia de los 30 ítems y de las 5 dimensiones del Inventario de prácticas de líder, demostrando que el instrumento presenta validez interna, siendo aplicable. Para determinar la confiabilidad emplearon el coeficiente Alfa de Cronbach= .96 presentando un alto nivel de validez confirmándose la confiabilidad del instrumento en el contexto nacional y ámbito de salud.

## **Ficha técnica para medir la motivación laboral**

<b>Nombre:</b>	Cuestionario de motivación laboral
<b>Autor:</b>	McClelland (1961)
<b>Adaptado por:</b>	Figueroa (2019)
<b>Lugar:</b>	Lima, Perú
<b>Objetivo:</b>	Medir la motivación laboral del del licenciado de enfermería que trabaja en el hospital de nivel III de Lima.
<b>Baremo:</b>	Bajo (0-25), Medio (25-49), Alto (50-75)

### ***Validez y confiabilidad de la versión original***

(Hernández et al.,2018), nos refieren que la validez se aplica en un instrumento, donde medirá la variable que se desea estudiar. Para poder establecer la validez interna de la estructura del instrumento se utilizamos el cuestionario de motivación laboral de McClelland (1961), utilizando un cuestionario ya validado, se adecuo y empleo el juicio de expertos conocedores del tema, de cada uno de los ítems y de las dimensiones, demostrando validez, la cual está basada en contenidos, por tal motivo los expertos calificaron la validez del instrumento, dándolo como aceptable.

Para determinar la confiabilidad mediante una prueba piloto empleando el Coeficiente Alfa de Cronbach, confirmándose la confiabilidad del instrumento a utilizar en el contexto nacional y ámbito de salud.

### **Validez y confiabilidad en Perú y contexto de salud**

(Hernández et al., 2018), adaptado por Figueroa (2019) estimaron la validez del contenido a través del juicio de expertos, quienes opinaron sobre 5 dimensiones del Inventario de prácticas de líder demostrando que el instrumento presenta validez interna (Hernández y Mendoza, 2018).

Para determinar la confiabilidad del instrumento, refiriéndose al grado de empleo en forma reiterada a la misma persona y va a tener los mismos resultados emplearon el Coeficiente Alfa de Cronbach = .71 , presentando un nivel de validez aplicable, confirmándose la confiabilidad del instrumento en el contexto nacional y ámbito de salud.

### **3.5 Procedimientos**

#### **3.5.1.- Coordinaciones previas a la aplicación de los instrumentos**

Se coordinó previamente los permisos para aplicación del desarrollo del instrumento al director de la institución y departamento de docencia e investigación, sobre los cuestionarios de prácticas del líder y motivación laboral, se les informó sobre los objetivos del estudio, características del estudio, y a que grupo del personal de salud entraría a la muestra de estudio.

#### **3.5.2.- Aplicación del consentimiento informado**

Se aplicaron los instrumentos, previa orientación sobre el documento de consentimiento informado, donde se les explicó a los participantes sobre el objetivo de la investigación, se presentaron los datos del investigador y se mantuvo el anonimato de los participantes, respetando la confidencialidad de la información que proporcionaron. Así mismo se solicitará su firma como evidencia de que desean participar voluntariamente en la investigación

#### **3.5.3.- Aplicación de los instrumentos**

Se realizó previa firma del consentimiento informado de manera virtual, para poder tener un mayor alcance en menor tiempo y para una mejor comprensión del proceso para lo cual la recolección tendrá un aproximado de dos semanas, se elaborará un manual con información muy detallada sobre el estudio, el cual se insertará junto a los instrumentos en el programa de Google Forms, el cual nos permitirá trabajar el formulario en forma simultánea con varios licenciados de enfermería en manera remota con esta aplicación digital del instrumento haciendo su aplicación fácil y eficiente. Luego se realizará la recopilación de la información creando bases de datos con los resultados que se obtuvieron.

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

Se analizaron los datos y se interpretaron las variables del estudio; prácticas de líder y motivación laboral, fueron de manera descriptiva, utilizando tabulaciones, presentados las tablas y figuras con una distribución de frecuencias. Se utilizó

programa Excel 2020, para un mejor análisis descriptivo y a su vez el programa SPSS versión 26.0, para la recolección de los datos del estudio.

A su vez se utilizó el Coeficiente de Rho de Spearman, para calcular la correlación de las variables al ser cualitativas y ordinales. Asu vez se consideró la significancia tórica con el  $\alpha = ,05$ .

### **3.7 Aspectos éticos**

Se procedió a solicitar la autorización bajo los principios de ética y moral establecidos como norma en la universidad César Vallejo y con los requerimientos de la maestría en gestión de los servicios de la salud. También se procedió a solicitar autorización a la dirección del hospital de emergencia de nivel III en Lima, para realizar la aplicación de los instrumentos de la investigación.

#### **Principios de código y de ética en investigación de la UCV**

- **Beneficencia:** se procuró esta investigación al bienestar y beneficio de los participantes, la cual no producirá daño en la población de estudio.
- **No Maleficencia:** Se refiere al análisis del riesgo y del beneficio antes de proceder a realizar la investigación, siempre respetando la integridad física y psicológica durante la participación de todas las personas que participen en la investigación.
- **Autonomía:** Las personas que de forma voluntaria quisieron participaron en la investigación y otras se retiraron en el momento en que lo requieran propicio.
- **Justicia:** Se dio un trato equitativo a los que participaron en la investigación sin distinción y con parcialidad.
- **Confidencialidad:** La identidad de los participantes del estudio se realizará en absoluta reserva.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Variable: Prácticas del líder

En la tabla 1 se presenta el nivel de las practicas del lider, percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde se encontró que el 10% de los licenciados de indica el nivel de prácticas del líder es bajo, el 60% considera prácticas del líder presenta un nivel medio y el 30% manifiesta que el nivel es alto. Con respecto a las dimensiones, el 45% de los licenciados considera que el servir de modelo responde a un nivel medio, el 57% de los licenciados considera que inspirar una visión compartida responde a un nivel medio, el 62% de los licenciados considera que habilitar a otros para actuar responde a un nivel medio, el 55% de los licenciados considera que desafiar al futuro responde a un nivel medio y el 67% de los licenciados considera que brindar aliento responde a un nivel medio.

**Tabla 1**

*Prácticas del líder, según sus dimensiones*

	Prácticas del líder		D1		D2		D3		D4		D5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	12	10%	24	19%	15	12%	12	10%	18	14%	09	7%
Medio	75	60%	57	45%	72	57%	78	62%	69	55%	84	67%
Alto	39	30%	45	36%	39	31%	36	29%	39	31%	33	26%
Total	126	100%	126	100%	126	100%	126	100%	126	100%	126	100%

Dimensiones: D1: Servir de modelo. D2: Inspirar una visión compartida. D3: habilitar a otros para actuar. D4: Desafiar al futuro, D5: Brindar aliento.

## Variable: Motivación laboral

En la tabla 2 podemos observar la variable motivación laboral y sus dimensiones percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde el 10% de los licenciados indica el nivel de motivación laboral es bajo, el 52% presenta un nivel medio y el 38% manifiesta que el nivel es alto. En relación a las dimensiones, podemos observar que el 55% de los licenciados evidencian, que necesidades de logro responde a un nivel medio. El 52% de los licenciados considera que necesidades de poder responde a un nivel medio. El 62% de los licenciados de enfermería considera que necesidades de afiliación responde a un nivel medio.

**Tabla 2**

*Motivación laboral, según sus dimensiones*

	Motivación laboral		D1		D2		D3	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	12	10%	18	14%	33	26%	9	7%
Medio	66	52%	69	55%	66	52%	78	62%
Alto	48	38%	39	31%	27	21%	39	31%
Total	126	100%	126	100%	126	100%	126	100%

Dimensiones: D1: Necesidades de logro. D2: Necesidades de poder.

D3: Necesidades de afiliación.

### 4.2. Contrastación de hipótesis

Podemos evidenciar la correlación de ambas variables y decir que es una prueba no paramétrica por no presentar una distribución normal (anexo 6), donde se utiliza la prueba de normalidad para poder demostrar las hipótesis tanto la general como las específicas de la investigación se emplearon tanto la prueba Rho de Spearman el software estadístico SPSS 25 para el análisis de datos.

al contar con una muestra mayor a 50 participantes, se aplicó el estadístico de

Kolmogórov-Smirnov, por ello se puede percibir que el p\_valor de la primera variable prácticas del líder y segunda variable motivación laboral con dimensiones presentan una distribución no normal, por lo tanto, la prueba de contrastación de hipótesis en la investigación se realiza con la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman.

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

En la tabla 3 se presenta la correlación entre las prácticas del líder y motivación laboral, percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde. Donde observamos el valor de la (Sig. bilateral = ,000 es menor que  $\alpha = ,05$ ), por tanto, damos por aceptado la hipótesis alterna al existir una relación altamente significativa entre las variables. Evidenciando que esta relación es positiva y moderada, siendo el valor de (Rho= ,590\*\*), indicándonos que a mejores prácticas de líder, mejorara la motivación laboral en los licenciados de enfermería.

**Tabla 3**

*Correlación entre prácticas del líder y motivación laboral*

			Prácticas del líder	Motivación laboral
Rho de Spearman	Prácticas del líder	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

#### 4.2.2. Contratación de la hipótesis específica 1

En la tabla 4 se presenta la correlación servir de modelo y motivación laboral, percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde. Donde observamos el valor de la (Sig. bilateral = ,000 es menor que  $\alpha = ,05$ ) por tanto, aceptamos la hipótesis alterna existiendo una relación altamente significativa. Siendo la relación positiva y moderada, donde el valor de (Rho= ,500\*\*), por lo que a medida que se consolide el servir de modelo mejorará también la motivación laboral de los licenciados.

**Tabla 4**

*Correlación servir de modelo y motivación laboral*

			Servir de modelo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Servir de modelo	Coefficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

### 4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 5 se presenta la correlación inspirar una visión compartida y motivación laboral percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde el valor de la (Sig. bilateral = ,000 es menor que  $\alpha = ,05$ ), por tanto, aceptamos la hipótesis alterna, existiendo una relación altamente significativa, al ser positiva y moderada en la investigación, (Rho= ,513\*\*) por lo que a medida que se consolide el inspirar una visión compartida mejorará también la motivación laboral de los licenciados.

**Tabla 5**

*Correlación inspirar una visión compartida y motivación laboral*

			Inspirar una visión compartida	Motivación laboral
Rho de Spearman	Inspirar una visión compartida	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

#### 4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 se presenta la correlación habilitar a otros para actuar y motivación laboral percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde el valor de la (Sig. bilateral = ,000 es menor que  $\alpha = ,05$ ), por lo que, aceptamos la hipótesis alterna, al existir una relación altamente significativa y además tener una relación positiva y moderada ( $Rho = ,472^{**}$ ) por lo cual podemos decir que, a medida que se consolide el habilitar a otros para actuar mejorará la motivación laboral de los licenciados.

**Tabla 6**

*Correlación habilitar a otros para actuar y motivación laboral*

			Habilitar a otros para actuar	Motivación laboral
Rho de Spearman	Habilitar a otros para actuar	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

#### 4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

En la tabla 7 se presenta la correlación desafiar el futuro y motivación laboral percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde el valor de la (Sig. bilateral = ,000 es menor que  $\alpha = ,05$ ), por lo que damos por aceptado la hipótesis planteada, existiendo una relación altamente significativa. Evidenciando que esta relación es positiva y moderada en la investigación, donde el valor de (Rho= ,582\*\*), por lo que a medida que mejore el desafiar al futuro mejorará también la motivación laboral de los licenciados.

**Tabla 7**

*Correlación desafiar al futuro y motivación labora*

			Desafiar al futuro	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desafiar al futuro	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

#### 4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

En la tabla 8 se presenta la correlación brindar aliento y motivación laboral percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde el valor de la (Sig. bilateral = ,000 es menor que  $\alpha = ,05$ ), por lo que damos por aceptado la hipótesis planteada, existiendo relación altamente significativa, entre brindar aliento y motivación laboral en licenciados de enfermería. Evidenciando que esta relación es positiva y moderada ( $Rho = ,509^{**}$ ), por lo cual podemos decir que a medida se consolide el brindar aliento mejorará también la motivación laboral de los licenciados. En la tabla 7 se presenta la correlación desafiar el futuro y motivación laboral percibidos por los licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, donde el valor

**Tabla 8**

*Correlación brindar aliento y motivación laboral*

			Brindar aliento	Motivación laboral
Rho de Spearman	Brindar aliento	Coefficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

## V. DISCUSIÓN

En la investigación los resultados permitieron demostrar la hipótesis general, que la práctica del líder se relaciona significativamente con la motivación laboral en licenciados de enfermería, de un hospital de emergencia nivel III en Lima, evidenciando que esta relación es positiva y moderada, los resultados permitieron confirmar la hipótesis de que existe relación entre las variables analizadas, es decir, que a medida que los licenciados de enfermería mejoren las prácticas de líder, mejorará la motivación laboral (Hernández, 2018).

Al respecto Kouzes y Posner (1997) donde refieren que las practicas del líder está regido en la confianza y la carencia de esta hace que muchas veces no se pueda tomar riesgos y si uno no se arriesga tomarlos, no podrá ver los cambios y sin cambios, las instituciones caerán. Esto lo podemos evidenciar en muchos hospitales, en donde no toman a los trabajadores como parte importante del engranaje organizacional de toda institución y si no son dirigidos adecuadamente no podrán cumplir sus objetivo y metas trazada.

También Bayser (2022) en su estudio en Quito, evidencia que, si existe una relación, tanto de la motivación, como la del desempeño laboral del personal de enfermería. Sin embargo, Cabrera, (2022) en su estudio analiza cómo se dan los estilos de líder de la enfermera jefa y como esto repercute en la motivación del personal de enfermería, en hospitales de Buenos Aires, Argentina. Asimismo, Sammut (2021), en su estudio, en el sur de Europa, tuvo como propósito estudiar las practicas del liderazgo transformacional en enfermeras, donde las enfermeras a cargo tuvieron un puntaje alto en relacion a las enfermeras en plantilla, repercutiendo la estabilidad laboral en las prácticas del líder.

En la misma línea García (2019) realizo un estudio determino la relación de la motivación laboral del personal de Huánuco en Perú, dando la existencia de la relación en las variables, al tener mejor capacidad de liderazgo, mejor motivación laboral.

Se confirmo los resultados obtenidos en la hipótesis especifica 1, con respecto a la dimensión moldear el camino, que se relaciona significativamente, afirmando la relación estadística moderada y positiva, entre servir de modelo y

motivación laboral en los licenciados de enfermería. Es decir, a medida que se consolide las servir de modelo mejorará también la motivación laboral reflejando credibilidad con su ejemplo al mostrar conductas, acciones y actitudes en la vida cotidiana sirviendo de ejemplo y evoca compromiso, el líder solo reflejara credibilidad con su forma de actuar y dirigirse hacia los demás (Torres, 2020). Asimismo, Sammut (2021) en su estudio, nurses and nurse managers, en el sur de Europa, tuvo como propósito estudiar las practicas del liderazgo, teniendo más probabilidad de moldear el camino

En los resultados de la hipótesis específica 2, evidenciamos una relación altamente significativa entre inspirar una visión compartida y motivación laboral en licenciados de enfermería. En toda organización los líderes deben de ser visionarios, tener un meta, imaginativos en relacion a la meta que se han trazado, creando siempre oportunidades en pro de la victoria, incentivando a su equipo a lograr el éxito. Sin embargo, no es suficiente que los líderes tengan la visión sumamente clara ante sus colaboradores, deben de contestar con ellos y crear lazos de compromisos esto debe ser ganado a pulso y no forzado. También debe de buscar el beneficio común motivando el interés de los demás (Marques, 2017).

En los resultados de la hipótesis específica 3, se evidencia una relación altamente significativa la dimensión habilitar a otros para actuar y motivación laboral en licenciados de enfermería por lo que a medida que se consolide el habilitar a otros para actuar mejorará también la motivación laboral. Asu vez Davis y Newstrom (2003) menciona que el liderazgo es el proceso, donde se puede lograr la influencia sobre los demás y lograr un trabajo en equipo, con la finalidad de que puedan trabajar con entusiasmo y poder llegar al logro de sus objetivos y metas trazadas.

Siendo esta es una de las practicas del líder tan importantes como las demás, pero cabe resaltar que dejar que los demás actúen y dejarlos ser parte del equipo se torna importante ya que las acciones aisladas e individuales no dan buenos resultados, el fomentar la colaboración, el compartir las ideas, mejora las relaciones del grupo, todo ello va de mano de las responsabilidad asignada generando compromiso, capacidad en la toma de las decisiones y poder lograr los resultados esperados, todo esto aumenta también la motivación laboral, las relaciones se

tornas más fuertes y perduran en el tiempo involucrándolos cada día en sus proyectos ( Villar, 2019).

En la hipótesis específica 4 existiendo una relación altamente significativa entre la dimensión desafiar al futuro y motivación laboral en licenciados de enfermería, por lo que a medida que mejore la forma de desafiar al futuro mejorará también la motivación laboral. Es decir, los líderes deben de buscar la oportunidad y no se quedan esperando a que vengan a ellos, no presentan temor a poder arriesgar con la finalidad de llegar a sus metas, esperan tener dificultades para después poder solucionarlas, no tienen miedo al fracaso Warren (2018).

También podemos resaltar según (Hellriegel,1998) describe a un líder que ayuda a su personal o a su organización en conseguir sus objetivos trazados. El ser líder puede tornarse muchas veces duro y a su vez confuso, siendo cada vez más usado, sobre todo en los hospitales, donde los jefes son los que llevan al grupo a seguir remando hacia adelante sobre todo adquiriendo la cualidad de ser crítico, ya que trabajan con vidas humanas y crear terapias para su recuperación (Carrada, 2019). El líder está consciente que debe dejar crecer a los demás y no quiere hacerlo solo, esta es una actitud muy demandante de los trabajadores, permitiendo que pueda desarrollarse y crecer de una manera satisfactoria, esto mejora el clima laboral y por ende la motivación laboral de la misma.

En la hipótesis específica 5, existe una relación altamente significativa, entre brindar aliento y motivación laboral en licenciados de enfermería, donde mejore el brindar aliento mejorará la motivación laboral, muchas veces nos podemos dar cuenta de cambiar no es sencillo, siempre va a requerir de un mucho o poco esfuerzo, según la necesidad de los participantes, la misión de lo que se deba de realizar tiene que ser emocionante y a la vez gratificantes , para que las personas al cumplir sus metas se sientan triunfadoras y que el esfuerzo realizado sea valorado por los demás, esto muchas veces eleva la autoestima , haciendo que cumplan su objetivos (Suarez, 2018).

Estos reportes coinciden con los reportes de Ramírez (2021) en donde tuvo el objetivo poder determinar las prácticas del líder y el trabajo en equipo, evidenciando la relación de ambas y a su vez afirmaron que las prácticas del líder

son de vital importancia para una organización, a su vez Venegas (2022) nos refiere que podemos identificar la motivación laboral de la enfermera laboral condicionado a situaciones como falta de comunicación con el líder.

Las practicas del lider sigue vigente con sus iniciadores o pioneros (Kouzes y Posner, 1982) donde tratan de entender a los líderes, sobre todo en como dan de ellos mismos, mediante la utilización de una encuesta estructurada de un manera que se pudiera adquirir datos y evaluar a cada integrante de una organización. Sirviendo este modelo hasta en épocas actuales, manteniéndose a través el tiempo y permitiendo a nuevos investigadores a poder utilizarlas. Los líderes de las organizaciones y de cada agrupo deben de mantener un ambiente calmado y donde den paso al reconocimiento de los logros de sus trabajadores, siendo percibido por los mismos y premiados tanto de manera personal como de forma grupal o equipos de trabajo, esto elevara la motivación laboral y mejora el rendimiento de sus trabajadores.

Hablar de motivación laboral es referiremos a McClelland (1989) que nos dice que es un conjunto de fuerzas, que dan energía tanto dentro como fuera de la persona, es decir un impulso de sobresalir, de alcanzar la meta y esforzarse por tener éxito desarrollando un comportamiento relacionado directamente con el trabajo.

Como es el caso de Bayer (2022) que realizo el estudio en una institución pública de Buenos Aires, donde evidencia que si existe una relación, tanto de la motivación como el desempeño laboral en enfermeras, realizando un estudio descriptivo, conformada por 60 profesionales de enfermería, seleccionado por conveniencia, después de concluir el análisis de la categorización de la motivación por niveles, podemos decir que la motivación en general, muestran un 60% de indicadores bajos, con un 30% medios y con un 10% de alto indicador, no existiendo motivación en relación en las dimensiones. Siempre debemos estar motivados en la vida, sobre todo en el ámbito laboral ya que saca lo mejor de nosotros viéndose reflejado en nuestro trabajo diario.

La motivación es tan vulnerable, que solo se puede conseguir con la guía de un buen lider, que comparta sus sueños y las razones para actuar a sus

participantes, pocos son los que se interesan en hacer las cosas y sobre todo en saber cómo hacerlo y porque deber de hacerlo, nos refiere (Sinek, 2009).

Cuando hablamos de motivación tenemos que dividirla en dimensiones, según McClelland (1989) es así que tenemos en la primera dimensión la necesidad de logro, en donde la persona busca la superación personal, el impulso de sobresalir y tener éxito, buscando retos destacando de los demás, desarrollando su potencial máximo en relación a la planeación de la meta, teniendo la posibilidad de resaltar de los demás alcanzando la excelencia. Pero evaden las tareas muy fáciles ya que no darán impacto, así como las tareas que son muy difíciles para no quedar mal. Muchas veces sus logros personales están por encima de la institución, es por tal motivo que debe ser manejado por los jefes.

En la segunda dimensión se encuentra, la necesidad de poder, consiste en lograr influenciar que las personas se comporten de una manera dada, encaminada a conseguir un alto nivel laboral, buscan el reconocimiento, el cual puede ser en algunas veces positivo como otras negativo. Los trabajadores que tienen esta necesidad buscan competir hasta alcanzar el pico más alto de popularidad, tratan de controlar a otros individuos y a grupos, con la finalidad de que lo consideren importante, viviendo en constante lucha continua del predominio de sus ideales. En la tercera dimensión se encuentra, la necesidad de afiliación, las personas buscan relaciones interpersonales adecuadas dadas en un ambiente amigable, participar en trabajos de grupo, usualmente tiene miedo al rechazo y no buscan enfrentar las normas o reglas ya establecidas en la organización, usualmente realizan trabajos medios, intenta mejorar su desempeño (McClelland,1989).

La presente investigación, es de tipo cuantitativa, teniendo como una de sus fortalezas, el poder estudiar problemas, realizando estudios con poblaciones grandes, de tal manera que puedan potenciar los resultados, logrando objetividad y como debilidades, está referida a la profundidad tanto de las referencias como la información, se realiza en un tiempo más prolongado (Ñauas ,2018).

Una de las principales limitaciones es que se trabajó con un muestro no probabilístico por conveniencia, razón por la cual los resultados obtenidos no se pueden extrapolar a toda la población de estudio. Ante ello se recomienda replicar la investigación utilizando un muestreo probabilístico y representativo.

Por lo expuesto se requiere ampliar la investigación en otra área de profesionales de la salud, al ser las practicas del lider muy importantes al estar relacionadas significativamente con la motivación laboral, repercutiendo en la calidad del trabajo y la necesidad de implementar programas.

Finalmente, los resultados obtenidos en la investigación son relevantes contribuyendo al conocimiento científico en relación a las variables estudiadas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación significativa, positiva y moderada, en las prácticas del líder y la motivación laboral en los licenciados de enfermería de un hospital de nivel III de Lima. Evidenciando que esta relación es

**Segunda:** Existe relación significativa, positiva y moderada, entre servir de modelo y motivación laboral en los licenciados de enfermería.

**Tercera:** Existe relación significativa, al ser positiva y moderada en la investigación, entre inspirar una visión compartida y motivación laboral en los licenciados de enfermería.

**Cuarta:** Existe relación significativa, positiva y moderada entre habilitar a otros para actuar y motivación laboral en los licenciados de enfermería.

**Quinta:** Existe relación significativa, positiva y moderada entre desafiar al futuro y motivación laboral en los licenciados de enfermería.

**Sexta:** Existe relación significativa, positiva y moderada entre brindar aliento y motivación laboral en los licenciados de enfermería.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se propone replicar la investigación empleando un muestreo probabilístico y considerando a otros profesionales del ámbito de la salud con el fin de verificar los resultados que se obtuvieron y poder inferirlos a todo el personal de salud

**Segunda:** Es sugiere la aplicación de nuevas metodologías y tener un análisis relacionado entre las variables practicas del lider y motivación laboral que puedan incluir en nuevos estudios o fuentes estadísticas.

**Tercera:** Al evaluar la relación de las prácticas del lider y la motivación laboral, se tomará en cuenta en la toma de decisiones de los directivos y jefes con la finalidad de poder resolver los problemas

**Cuarta:** Se sugiere realizar cursos y capacitaciones a los responsables de brindarlas, con la finalidad de mejorar las practicas del lider y motivación laboral no solo en los licenciados de enfermería del hospital, si no abarcar al reto del equipo multidisciplinario.

**Quinta:** Emplear la información teórica y empírica de la investigación para implementar mejoras en el currículo universitario, garantizando así la formación de profesionales competentes que sean capaces de adaptarse a los cambios y exigencias del mercado laboral.

**Sexta:** Se sugiere a los directivos del hospital y jefes de servicios, elaborar un plan de trabajo, para mejora las prácticas del líder y motivación laboral, en los trabajadores, de tal forma que será beneficio, tanto para el trabajador como para la institución.

## REFERENCIAS

- Alharbi, A., Rasmussen, P., Magarey, J. (2021). Clinical nurse managers' leadership practices in Saudi Arabian hospitals: A descriptive cross-sectional study. *Journal of nursing management*, 10.1111/jonm.13302. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/jonm.13302>.
- Barria RM. (2020). Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Cuidarte*, 9 (18), 48-56. <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
- Biedma-Ferrer, J. M. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.22579/23463910.272>
- Cabrera, O. A. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 54. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
- Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., & Capa Benítez, X. R. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>
- Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215, enero- febrero, 2022, Volumen 6, Número 1. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1966](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1966) p 4620
- Cira de Pelekais. (2020). El ABC de la investigación. Pauta Pedagógica. 7° Edición. Ediciones Astro Data S.A. [https://www.researchgate.net/publication/279194843\\_El\\_ABC\\_de\\_la\\_Investigacion\\_Pauta\\_Pedagogica](https://www.researchgate.net/publication/279194843_El_ABC_de_la_Investigacion_Pauta_Pedagogica)

- Cheng, L., Feng, S., Hu, Y., Broome, M. E. (2018). Leadership practices of nurse managers for implementing evidence-based nursing in China. *Journal of nursing management*, 26(6), 671-678. <https://doi.org/10.1111/jonm.12594>
- Figuroa P, E. (2019). *Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA. Lima*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio institucional – Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38677>
- Galván Bonilla, M. A. (2017). Motivación laboral. *Logos Boletín Científico De la escuela preparatoria*. 2, 4(7). <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>
- Gharaveis A, Hamilton DK, Pati D. (2018). The Impact of Environmental Design on Teamwork and Communication in Healthcare Facilities: A Systematic Literature Review. *SAGE journals*. 11(1),119-137. doi:10.1177/1937586717730333.
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Educación
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, C. (2014). Metodología de la investigación 6° Edición. Mc Graw Hill Education.
- Kouzes -James, M., Posner- Barry, Z. (2019). The Leadership Challenge. 6° Edition.. *Reverté*. [https://www.revertemanagement.com/wp-content/uploads/2020/12/paginasmuestra\\_eldesafi%CC%81odelliderazgo.pdf](https://www.revertemanagement.com/wp-content/uploads/2020/12/paginasmuestra_eldesafi%CC%81odelliderazgo.pdf)
- Kotter, John (1999). La Verdadera Labor de un Líder. Harvard Business Review. Ediciones Deusto, S.A. España. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29018414006.pdf>
- Lara Jaque, R. A, García Vallejos, G.A., Lorca Nachar, A. R, Montecinos Guiñez, D.A, Quijada Sánchez, D.C, Castillo Mancilla, D. (2020). Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud, sobre el liderazgo

de Enfermería. *Cultura de los Cuidados (Edición digital)*, 24 (58).  
<http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2020.58.07>

Lascano Sánchez, A. del R., Salguero Fiallos, C. M., Guzmán Córdova, S. B., Díaz Vacacela, B. P., Tirado Velastegui, R. de los Ángeles, & Rivera Núñez, C. M. (2022). Liderazgo de enfermería en tiempos de covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4620-4637. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1966](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1966)

Leyva Quezada, F. M. D. P., Chunga Medina, J. J. (2022). Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. *SCIÉENDO*, 25(1), 53-59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>

Lv, M., Jiang, S.-M., Chen, H., Zhang, S.-X. (2022). Authentic leadership and innovation behaviour among nurses in China: A mediation model of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 1– 11. <https://doi.org/10.1111/jonm.13669>

Machado BL. (2019) Liderazgo primario. Descubriendo el poder de la inteligencia emocional. *INFODIR*, 15(28), 152-159. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=84355#>

Mamani Fernández, N.N. (2021). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los trabajadores de salud de la Microred Ocobamba, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional - Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57175/Mamani\\_FNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57175/Mamani_FNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Márquez Gómez, J. O., Garduño Espinoza, Y. K. y Cardoso Jimenez, D. (2019). Prácticas de liderazgo de las mipymes en AMATEPEC. *Investigación y pensamiento crítico*, 8(1), 28-49. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2019.080137.28-4>

Martinez Ozuna, Gregorio, Santos Guzmán, Jesús, Beltran, Eduardo Leal, & Hernandez Angeles, Angélica Lizeth. (2020). Liderazgo transformacional en

- estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es&tlng=es).
- Maureira, C., Ó. J. (2017). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(1), 1–19.  
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i1.22115>
- McClelland, D, c. (1989). Estudio de la motivación humana. Editorial Narcea,  
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Mera, B., Gamboa, M., Beltrán, R., Lozada, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *International Journal of Interdisciplinary Studies*. 3, 2-15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
- Mendoza Quijano, E., Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(1), 9-15.  
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
- Montes Salcedo, M., & Díaz Orihuela, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 12(2).  
<https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Montesinos, P. (2018). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional – Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19647>
- Musinguzi, C., Namale L., Rutebemberwa E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., Kekitiinwa, A. (2018) La relación entre el estilo de liderazgo y la motivación de los trabajadores de la salud, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo en Uganda. *J Healthc Leadersh*; 10:21-32 <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. & Romero Delgado. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis. (6ª edición). H. Ediciones de la U
- Oscoco Torres, O., Bendezú Sarcines, C. E., Rojas Guillén, M. L., Alejos Tasayco, M. L., & Balseiro-Almario, L. (2017). Liderazgo de la enfermera supervisora en la motivación del personal de atención directa en un Hospital de Segundo Nivel en Ica, Perú. *Revista De Enfermería Neurológica*, 16(3), 138–145. <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v16i3.248>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pimenta C.J.L, Viana L.R.C, Bezerra T.A, Silva C.R.R, Costa T.F, Costa K.N.F.M. (2020). Pleasure, suffering and interpersonal communication in the work of nurses in the hospital setting. *Texto Contexto Enferm*.29(1),1-3. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0039>
- Ramirez Romani, L D (2021). *Prácticas del líder en el trabajo en equipo del personal de salud en la Micro Red Kishuara. Andahuaylas*, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional – Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75108>
- Riquelme-Castañeda, Jaime A., Pedraja-Rejas, Liliana M., Vega-Massó, Roberto A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N.& Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*. 39(16),1-19. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7–26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2020). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi Revista De investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Ruiz Olabuénaga, J I. *Metodología de la investigación cualitativa* (5a. ed). Publicaciones de la Universidad de Deusto, <http://site.ebrary.com/id/10732291?ppg=10>
- Sammut, R. y Scicluna, A. (2020), "Nurses' and nurse managers' perceived transformational leadership behavioural practices: a survey, *Leadership in Health Services*, 33 (4), 385-396. <https://doi.org/10.1108/LHS-01->
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos* (4a. Ed.). Guadalajara: Limusa. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=32848>
- Torres Mojica, Alejandro (2020). *La relacion de liderazgo entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana* [Tesis doctoral, Universidad de Navarra, España]. Repositorio institucional – Universidad Navarra España <https://dadun.unav.edu> › Tesis-TorresMojica20
- Torres Reátegui, M. W., Torres Silva, M. C., Seijas Díaz, M. J. G., Rengifo Amasifen, M. R. R., & Martell Alfaro, M. K. P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)
- Triviño-Cervera, M. A., García-Ubaque, J. C., & Garcia-Benitez, P. F. (2018). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. *Revista salud, historia y sanidad*, 12(3), 65–76. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4679589>
- Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), 2125. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>

- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F. & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), 2125. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Valdés, René. (2020). Prácticas de Liderazgo en Escuelas con Alta y Baja Cultura Escolar Inclusiva. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(2), 213-227. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-73782020000200213>
- Villa Sánchez, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301–326. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>
- Villar Vargas, M., Araya Castillo, Luis (2019). Consistencia entre el enfoque del liderazgo y los estilos de liderar: Clave para la transformación del cambio, Colombia, *Pensamiento y Gestión*, 46 (187-221). <https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>
- Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M., Abril Beltrán, R., Calero Lozada G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel, Ecuador. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3). <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i3.390>
- Yallercco Quispe, L., & Umire Huarca, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 13(1), 32 - 36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>

# ANEXOS

## ANEXO 1

### Matriz de consistencia

Título: Prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Prácticas del líder				
¿Cuál es la relación entre practicas del líder y motivación laboral de licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?	Determinar cuál es la relación entre practicas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	La practicas del líder se relaciona significativamente con la motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	1.Servir de modelo	-Tiene claro sus valores y compromisos - Nos sirve de ejemplo	1,2,3, 4,5,6	Escala de Likert  Nunca (1)  Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)	Bajo (30-70)  Medio (71-111)  Alto (112-150)
			2.Inspira una visión compartida	-Influencia de las tendencias futuras. -Comparte sus sueños emocionales con los demás.	7,8,9, 10,11,12		
			3.Habilitar a otros para actuar	-Busca oportunidades para probar sus habilidades. -Asume riesgos en situaciones difíciles	13,14,15, 16,17,18		
			4.Desafiar al futuro	-Escucha los distintos puntos de vista. -Brinda confianza y libertad	19,20,21, 22,23,24		
			5.Brindar aliento	-Recompensa las aportaciones, dando reconocimientos. -Celebra los logros	25,26,27, 28,29,30		

¿Cuál es la relación entre la dimensión habilitar a otros para actuar y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?	Determinar la relación entre la dimensión habilitar a otros para actuar y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	La dimensión habilitar a otros para actuar, se relacionan significativamente con motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	<b>Variable: Motivación laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			1. Necesidades de logro	- Toma de decisiones - Logro de objetivos	1, 4, 7 10, 13	Escala de Likert Nunca (1)	Bajo (0-25)
¿Cuál es la relación entre la dimensión desafiar al futuro y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?	Determinar la relación entre la dimensión desafiar al futuro y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	La dimensión desafiar al futuro, se relacionan significativamente con motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	2. Necesidades de poder	- Participación - Influencia en los demás	2, 5, 8 11, 14	Casi nunca (2) A veces (3)	Medio (25-49)
¿Cuál es la relación entre la dimensión brindar aliento y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima?	Determinar la relación entre la dimensión brindar aliento y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	La dimensión brindar aliento, se relacionan significativamente con motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima	3. Necesidades de afiliación	- Socialización entre pares - Trabajo en equipo	3, 6, 9 12, 1	Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (50-75)
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental. Nivel de investigación. Correlacional no causal Método: Hipotético, deductivo		Población: 150 licenciados de enfermería que laboran en el hospital de emergencia de nivel III.  Muestreo: Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia.	Técnicas: Tipo encuesta  Instrumentos: Cuestionario de prácticas del líder Kouzes y Posner (1997)  Cuestionario de motivación laboral McClelland (1961)		Descriptiva: Utilizando tabulaciones, mediante Excel 2020, presentando las tablas y figuras con una distribución de frecuencias. Se utilizará el programa SPSS estadista en la versión 25.0. Luego se realiza la correlación de las dos variables utilizando el coeficiente Rho de Spearman estableciendo una relación estadística entre ellas.		

## Anexo 2

### A. Matriz de Operacionalización de la variable prácticas del líder

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de valores	Nivel Y rango
<b>Variable 1</b> Prácticas del líder	Kouzes y Posner (1997), Nos refieren que el liderazgo es un arte que tiene la facilidad de convencer a los integrantes de una institución para luchar en beneficio de lo deseado con metas y aspiraciones comunes. El ser un líder trasciende más allá de dar solo indicaciones, es lograr que los trabajadores no solo cumplan con sus objetivos, sino que lo realicen de la mejor manera.	Inventario de prácticas de liderazgo (LPI) - Adaptado de Kouzes y Posner (2010), está conformada por 5 dimensiones, cada uno de ellos representada por sus respectivos indicadores, estructurados bajo una escala de valores tipo Likert y a su vez son medidos por una herramienta que constan de 30 ítems.	1.Servir de modelo	-Tiene claro sus valores y compromisos  - Nos sirve de ejemplo	Escala de Likert  Nunca (1)	Bajo (30-70)  Medio (71-111)  Alto (112-150)
			2.Inspira una visión compartida	-Influencia de las tendencias futuras.  -Comparte sus sueños emocionales con los demás.	Casi nunca (2)  A veces (3)	
			3.Habilitar a otros para actuar	-Busca oportunidades para probar sus habilidades.  -Asume riesgos en situaciones difíciles	Casi siempre (4)	
			4.Desafiar al futuro	-Escucha los distintos puntos de vista.  -Brinda confianza y libertad	Siempre (5)	
			5.Brindar aliento	-Recompensa las aportaciones, dando reconocimientos  -Celebra los logros		

## B. Matriz de Operacionalización de la variable motivación laboral

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de valores	Nivel y rango
Variable 2 Motivación laboral	McClelland, (1961), nos indica que la motivación es un conjunto de fuerzas, que dan energía tanto dentro como fuera de la persona y así desarrollar un comportamiento relacionado directamente con el trabajo en todo su ámbito, tanto laboral, intensidad y rendimiento.	Teoría de las necesidades adquiridas. McClelland, (1971) se basa en tres tipos de necesidades: de logro, de poder y de afiliación; las cuales son adquiridas en la cultura y busca crear una fuente de motivación ya sea propia o de los compañeros de trabajo y alcanzar los objetivos.	1. Necesidades de logro	- Toma de decisiones - Logro de objetivos	Escala de Likert  Nunca (1)	Bajo (0-25)
			2. Necesidades de poder	- Participación - Influencia en los demás	Casi nunca (2) A veces (3)	Medio (25-49)
			3. Necesidades de afiliación	- Socialización entre pares - Trabajo en equipo	Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (50-75)

### Anexo 3

#### Ficha de consentimiento informado

Objetivo:

Determinar la relación entre prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, 2022

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Por medio del presente acepto participar en el proyecto anteriormente mencionado.

Se me ha explicado que mi participación en este estudio consta de dos cuestionarios que son; practicas del líder que consta de 30 preguntas y motivación laboral el cual consta de 15 ítems.

La investigadora Mariela López Sanabria, se ha comprometido en brindarme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo, así como responder y aclarar cualquier duda que se plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo, los riesgos, beneficios y cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Así mismo, entiendo que conservo el derecho a retirarme del estudio en cualquier momento en lo que considere por conveniente, sin que ello afecte mi labor profesional.

El investigador me ha dado la seguridad de que no se me identificara en la presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial, también se compromete en proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el presente estudio.

-----

FIRMA DEL PATICIPANTE

## Anexo 4

### Instrumentos de recolección de datos

Estimada (o) participante: La presente investigación es conducida por la Lic. Mariela López Sanabria, estudiante de post grado de la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad de este estudio es determinar la relación de las prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería, de un hospital de emergencia nivel III en Lima,2022.

Se le pedirá responder dos cuestionarios consecutivos haciendo un total de 45 preguntas. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La información que se recoja será de carácter confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. **Sus respuestas serán codificadas y por lo tanto se garantiza total discreción y absoluta reserva, siendo anónima.**

#### INSTRUCCIONES:

En la siguiente escala, se presentan características sobre el liderazgo. Por favor **marque con un aspa (x)**, si tu respuesta es:

**S: Siempre; CS: Casi Siempre; AV: A veces; CN: Casi Nunca; N: Nunca.**

Aparecen a continuación 30 frases, juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por usted. Solo debe marcar una sola vez por frase.

#### II.- DATOS PERSONALES:

1.- En que grupo etario se encuentra?

25 a 34 ( ) 35 a 44 ( ) 45 a 55 ( ) de 56 a más ( )

2. ¿Cuál es su género?

Masculino ( ) Femenino ( )

#### II. DATOS LABORALES:

3. ¿Cuánto tiempo de servicio tiene laborando en la institución?

1 a 5 años ( ) 6 a 10 años ( ) 11 a 20 años ( ) 21 años a más ( )

5. ¿Cuál es su condición laboral actual?

Nombrado ( ) Contratado ( ) Terceros ( )

## INSTRUMENTO 01. CUESTIONARIO DE PRÁCTICAS DEL LIDER

### Escala de valoración de Likert

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

Preguntas		Escala de valoración				
<b>Servir de modelo</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El directivo da el ejemplo personal de lo que espera de los demás					
2	Dedica tiempo y energía en asegurarse de que las personas con las que trabaja cumplan con los principios y estándares acordados					
3	Cumple con las promesas y los compromisos que asume					
4	Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el rendimiento de los demás					
5	Crea consenso sobre un conjunto común de valores para administrar la organización					
6	El directivo es claro/a sobre su filosofía de liderazgo					
<b>Inspirara una visión compartida</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	El directivo habla de las tendencias futuras que influirán en la forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo					
8	El directivo describe una imagen convincente de cómo podría ser nuestro futuro					
9	El directivo apela a los demás a compartir sueños emocionantes sobre el futuro					
10	El directivo les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses a largo plazo inscribiéndose a una visión compartida					
11	El directivo comunica una "visión global" de nuestras aspiraciones de logro					
12	El directivo habla con verdadera convicción sobre la gran importancia y el propósito de nuestro trabajo					
<b>Habilitar a otros para actuar</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El directivo busca oportunidades desafiantes para probar sus propias habilidades y capacidades					
14	El directivo desafía a las personas a que intenten formas nuevas e innovadoras para hacer su trabajo					
15	El directivo busca fuera de las fronteras formales de su organización maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos					

16	El directivo Pregunta “¿Qué podemos aprender?” cuando las cosas no resultan como se esperaba					
17	El directivo Se asegura de que fijemos objetivos alcanzables, planes concretos e hitos medibles con relación a los proyectos iniciados					
18	Experimenta y asume riesgos, aun cuando hay posibilidades de fracaso					
<b>Desafiar al futuro</b>		<b>N 1</b>	<b>CN 2</b>	<b>AV 3</b>	<b>CS 4</b>	<b>S 5</b>
19	El directivo desarrolla relaciones cooperativas entre las personas con las que trabaja					
20	El directivo escucha atentamente los diversos puntos de vista					
21	El directivo trata a las personas con dignidad y respeto					
22	El directivo respalda las decisiones que las personas toman por su cuenta					
23	El directivo brinda a los demás libertad y posibilidad de elección en cuanto a cómo hacer su trabajo					
24	El directivo se asegura de que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal					
<b>Brindar aliento</b>		<b>N 1</b>	<b>CN 2</b>	<b>AV 3</b>	<b>CS 4</b>	<b>S 5</b>
25	El directivo elogia a las personas por un trabajo bien hecho					
26	El directivo le da importancia al hecho de comunicarles a las personas que confía en sus capacidades					
27	El directivo se asegura de recompensar a las personas de forma creativa por sus aportaciones a nuestro éxito					
28	El directivo reconoce públicamente a las personas que marcan un ejemplo de compromiso con los valores compartido					
29	El directivo encuentra la forma de celebrar los logros					
30	El directivo brinda reconocimiento y gran apoyo a los miembros del equipo por sus aportaciones					

<b>Nivel de rango:</b>
Bajo: (30-70), Medio:(71-111), Alto: (112-150)

**Gracias por su participación**

## INSTRUMENTO 02: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

### Escala de valoración de Likert

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

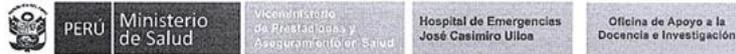
Preguntas		Escala de valoración				
<b>Necesidades de logro</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
<b>Necesidades de poder</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
<b>Necesidades de afiliación</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	A menudo me encuentro hablando de otras personas de la dependencia de sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y Organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar Solo					

<b>Nivel de rango:</b>
Bajo (0-25), Medio (25-49), Alto (50-75)

**Gracias por su participación**

## Anexo 5

# Autorización de aplicación del instrumento firmado por el director del hospital



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Miraflores, 11 de noviembre 2022

### OFICIO N°2401-DG- 452- 2022-OADI-HEJCU

Señorita  
**MARIELA LÓPEZ SANABRIA**  
Licenciada en enfermería del Servicio de Sala de observación  
Estudiante de la Maestría de Gestión en los Servicios de la Salud  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
DNI N° 10092333  
Telf: 997361816  
Presente. –

Asunto : Aprobación para la aplicación del Instrumento de investigación

Referencia : Carta s/n de fecha 28 de octubre del 2022

Copia de proyecto de investigación

Exp: 22-018350-001

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para hacerle llegar mis cordiales saludos y en atención al documento de la referencia, manifestarle que nuestra Institución aprueba la aplicación del instrumento de investigación titulado: **"PRÁCTICAS DEL LÍDER Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE EMERGENCIA NIVEL III EN LIMA, 2022."**

El documento en mención será aplicado en el Departamento de Enfermería del Hospital, será de carácter anónimo y deberá respetar la privacidad de los participantes.

Al finalizar su investigación deberá presentar en físico y digital en CD, los resultados y conclusiones y sugerencias obtenidas a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación de la Institución.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima

Atentamente,

ER

MINISTERIO DE SALUD  
Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa  
.....  
**Dr. RAÚL HINOSTROZA CASTILLO**  
Director General  
C.M.P. 17755, R.N.E. 7675

C.c. archivo  
ERT/ghf

Av. Roosevelt N°6355 – 6357  
Miraflores – Lima 18, Perú  
Telef: 2040900 anexo 242

## Anexo 6

### Prueba de normalidad de variables y dimensiones

En la tabla se puede observar que, al contar con una muestra mayor a 50 participantes, se aplicó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, por ello se puede percibir que el p\_valor de la primera variable prácticas del líder y segunda variable motivación laboral con dimensiones presentan una distribución no normal, por lo tanto, la prueba de contrastación de hipótesis en la investigación se realiza con la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman.

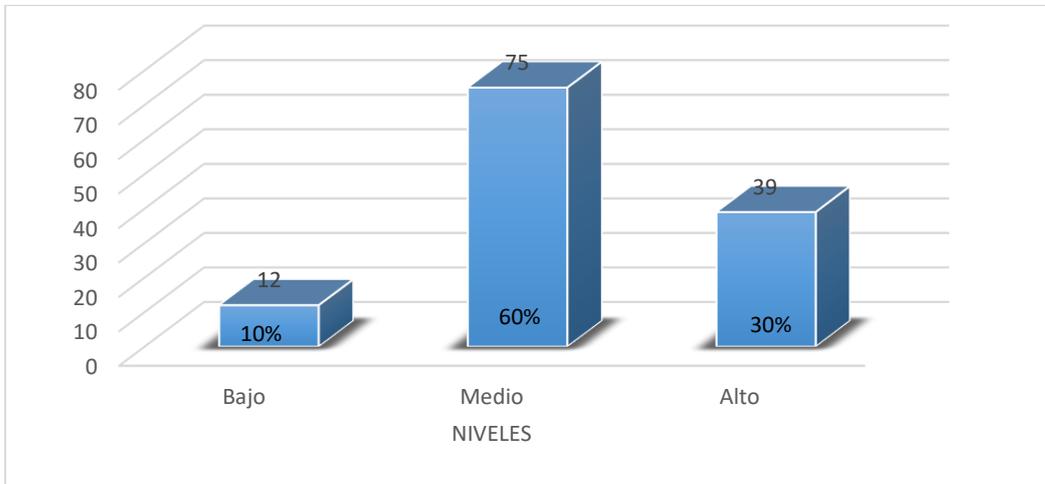
Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Grado de libertad	Significancia
Prácticas del líder	,330	126	,000
Servir de Modelo	,234	126	,000
Inspirar una Visión Compartida	,309	126	,000
Habilitar a otros para actuar	,341	126	,000
Desafiar Al Futuro	,291	126	,000
Brindar aliento	,374	126	,000
Motivación laboral	,294	126	,000
Necesidades de logro	,291	126	,000
Necesidades de poder	,266	126	,000
Necesidades de afiliación	,352	126	,000

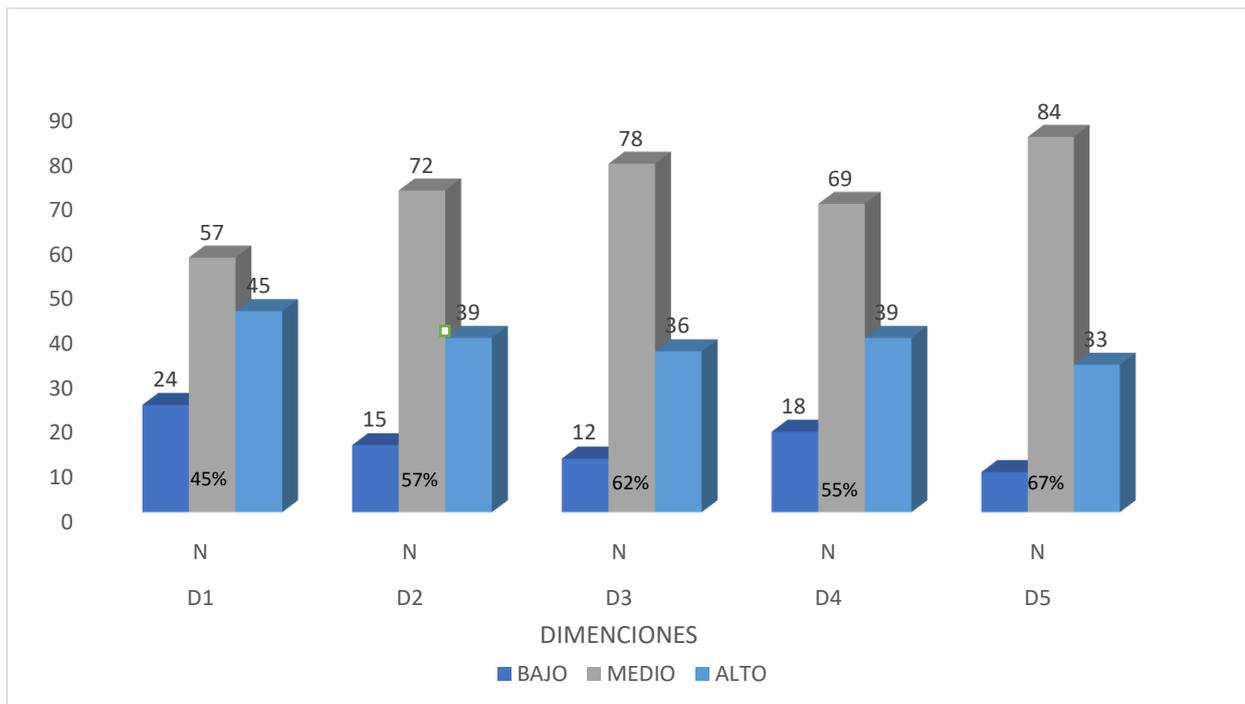
a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 07 Figuras de variables y dimensiones

**Figura 1.** Descripción del nivel de prácticas del líder en licenciados de enfermería



**Figura 2.** Descripción del nivel de dimensiones de prácticas del líder en licenciados de enfermería



D1: Servir de modelo. D2: Inspirar una visión compartida. D3: habilitar a otros para actuar. D4: Desafiar al futuro, D5: Brindar aliento

Figura 3. Descripción del nivel de motivación laboral

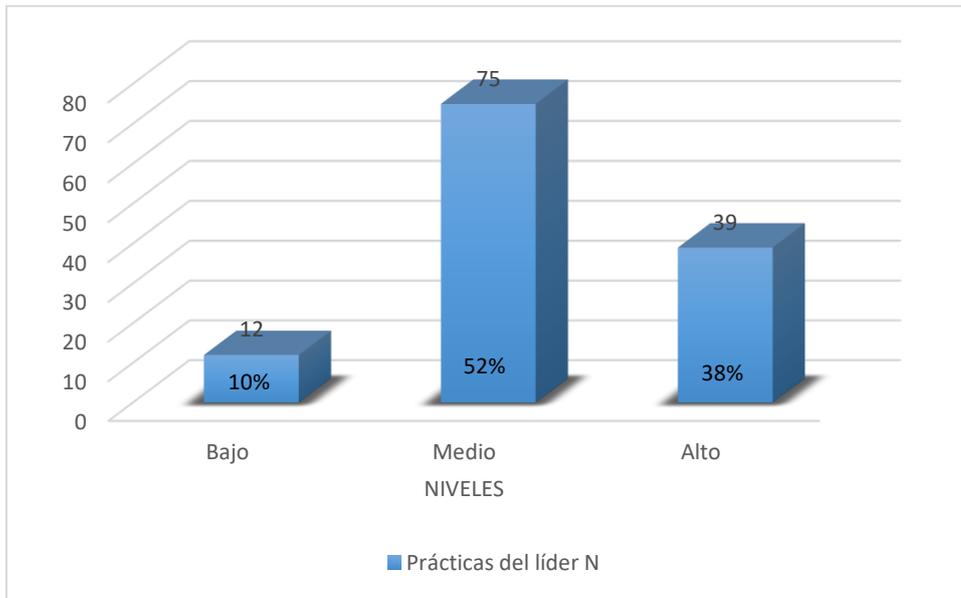
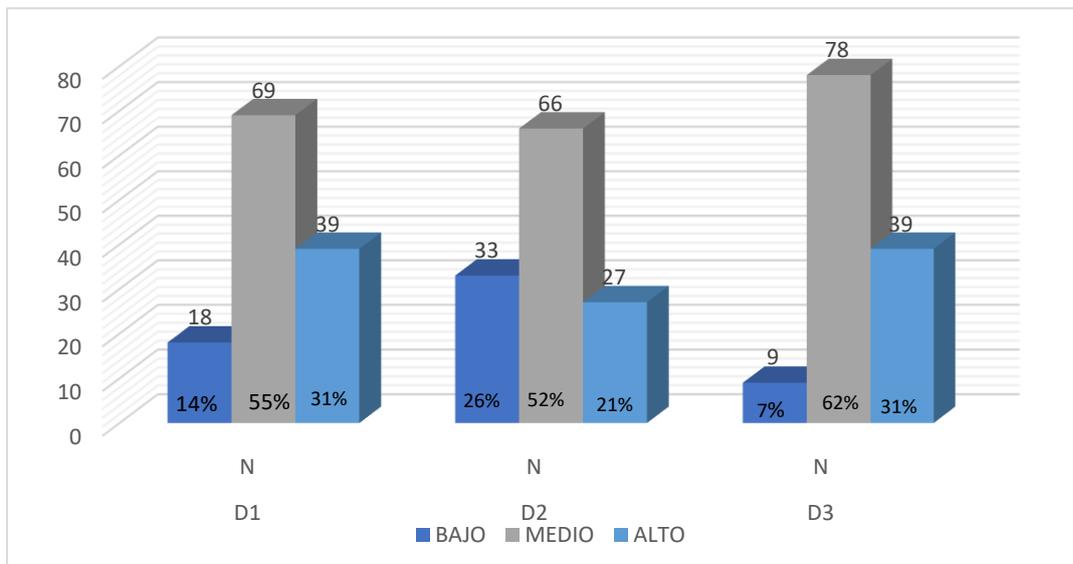


Figura 4. Descripción del nivel de dimensiones de motivación laboral



D1: Necesidades de logro. D2: Necesidades de poder D3: Necesidades de afiliación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

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

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, 2022", cuyo autor es LOPEZ SANABRIA MARIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 08- 01-2023 12:19:48

Código documento Trilce: TRI - 0492740