

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD**



**Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los
enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022**

TESIS

**Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la
Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud**

Autor: Cristhian Alfonso Bravo Castillo

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los
enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval (presidenta)

Mg. José Miguel Silva Rodríguez (secretario)

Mg. Edison Alberto Alemán Madrid (vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los
enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Lic. Cristhian Alfonso Bravo Castillo (Autor)

Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias (Asesor)

Tumbes, 2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 27 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés, siendo las 14 horas y cuarenta minutos, en **modalidad virtual via meet** <https://meet.google.com/ybz-vxyj-kvf>, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con resolución N° 134-2023/UNTUMBES-EPG-D, del 29 de marzo del 2023: Dra. Enf. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval (presidente), Mg. Edinson Alemán Rodríguez (Vocal), Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias (vocal /asesora) y Mg. José Silva Rodríguez (secretario) quien no estuvo presente durante la sustentación.

Se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: "NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL BÁSICO DE HUAQUILLAS, ECUADOR, 2022" para optar el grado académico de **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**, presentado por el: **Maestrando**: CRISTHIAN ALFONSO BRAVO CASTILLO.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al: Maestrando, aprobado con calificativo de **BUENA**

En consecuencia, queda apto (a), para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes

Siendo las 15 horas y treinta minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de Público asistente.

Tumbes, 27 de noviembre del 2023

Dr. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval
DNI N°:16631889
ORCID N° [0000-0002-1773-6669](https://orcid.org/0000-0002-1773-6669)
Presidente(a)

Mg. José Silva Rodríguez
DNI N°:
ORCID N°:
Secretario

Mg. Edinson Aleman Rodriguez
DNI N°: 40704918
ORCID N° 0000-0002-9493-655X
Vocal

Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias
DNI N° 00214727
ORCID N° 0000-0002-5381-4679
Vocal/Asesora

C. e.
Jurado de Tesis (03).
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Archivo (Director EPG).

INFORME TURNITIN

Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.

por Lic. Cristhian Alfonso Bravo Castillo

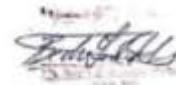
Fecha de entrega: 29-sep-2023 09:09p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2177816302

Nombre del archivo: TESIS_CRIS_29-09-23_1.docx (643.44K)

Total de palabras: 9670

Total de caracteres: 54236



Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias
<https://orcid.org/0000-0002-5381-4679>

Asesor

Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
8	ghcc.org Fuente de Internet	1%

9	1library.co Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
12	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %

20 repositorio.uladech.edu.pe
Fuente de Internet

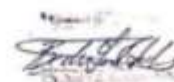
<1%

21 repositorio.uns.edu.pe
Fuente de Internet

<1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias
<http://orcid.org/0000-0002-5381-4679>
Asesor

DEDICATORIA

A Dios por darme la fe que cada día me lleva a lograr los proyectos escritos con amor, esfuerzo y sacrificio.

A mis hijas Ammy Millet y Mia Victoria Bravo Rogel por ser la luz de mis ojos y enseñarles a creer que todo en la vida es posible.

A mi esposa Cindy Mariuxi Rogel Jimenez por confiar en mí en todo momento, por el apoyo incondicional y sobre todo porque la amo.

A mis madrinas Dra. Gaby Cecilia Navarro Valdiviezo y Mg. Deisy Estrella Carrión por enseñarme a pensar en grande y asimismo acompañándome en el logro de cada meta propuesta.

A mis padres y hermanos quiero dejar mi ejemplo de vida plasmado en cada escalón.

Alfonso

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias por su apoyo incondicional, humildad y transmitir sus conocimientos en el presente proceso como asesora confiando en cada uno de mis saberes.

A mis jurados por la paciencia que demuestran en base a su profesionalismo que los caracteriza, asimismo por estar pendiente a cada inquietud y ser certeros en sus respuestas ante la investigación científica.

A los docentes de la Escuela de Pos Grado de la Maestría en Ciencias de la Salud por el valor que dan a cada estudiante en su formación, siendo su pilar fundamental de enseñanza el empoderamiento de cada clase mejorando así nuestro conocimiento.

A las enfermeras y enfermeros del Hospital Básico del cantón Huaquillas, Ecuador por ser parte esencial de la presente investigación ya que con su ayuda podremos crear una mejor labor en nuestra emblemática profesión.

Alfonso

ÍNDICE

RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. REVISIÓN DE LITERATURA	20
2.1 Antecedentes	26
III. MATERIAL Y MÉTODOS	31
3.1 Tipo de investigación y diseño de contrastación de hipótesis.....	31
3.2 Diseño de investigación:	31
3.3 Población, muestra y muestreo.	32
3.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5 Procedimiento y recolección de datos	35
3.6 Plan de Procedimiento y análisis de datos.	35
3.7 Consideraciones éticas y de rigor científico.....	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1 Discusión	39
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
Anexo 1.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.....	37
Tabla 2. Nivel de motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.....	38
Tabla 3. Relación entre el nivel de liderazgo y motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.....	39

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Operacionalización de variables.....	48
Anexo 2 Consentimiento informado.....	52
Anexo 3 Encuesta sobre liderazgo transformacional.....	53
Anexo 4 Cuestionario de motivación.....	55
Anexo 5 Cálculo de Validez Instrumento Liderazgo Transformacional.....	57
Anexo 6 Cálculo de Validez del Instrumento Motivación.....	59
Anexo 7 Cálculo de Confiabilidad del Instrumento Liderazgo Transformacional...61	
Anexo 8 Cálculo de Confiabilidad del Instrumento Motivación.....	63
Anexo 7 Prueba de independencia de criterios (chi-cuadrado).....	65

RESUMEN

La presente investigación titulada nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022, tiene como objetivo general determinar la relación entre el nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador. En el estudio de las variables se aplicó un enfoque cuantitativo con método descriptivo de corte transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 35 enfermeros de las diferentes áreas del Hospital Básico Huaquillas, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, el primero fue sobre liderazgo transformacional y el segundo cuestionario fue sobre "motivación", luego se realizó la recolección de datos y procesamiento mediante el SPSS. Los resultados muestran respecto al nivel de liderazgo transformacional, se pudo evidenciar que el 65.7% de los enfermeros muestran un nivel alto, seguido del 31.4% se encuentra en un nivel medio y el 2.9% tiene un nivel bajo; en lo referente al nivel de motivación el 65.7% de los enfermeros muestran un nivel regular y el 34.3% un nivel bueno. Finalmente, el presente estudio concluyó que no existe relación entre nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros, dato que fue comprobado mediante la aplicación de la prueba de independencia de criterios (chi-cuadrado) cuyo resultado obtenido fue mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0).

Palabras clave: Liderazgo Transformacional; Motivación; Enfermería; Nivel; Hospital.

ABSTRACT

The general objective of this research entitled level of transformational leadership and motivation in nurses at the Basic Hospital of Huaquillas, Ecuador, 2022, is to determine the relationship between the level of transformational leadership and motivation in nurses at the Basic Hospital of Huaquillas, Ecuador. In the study of the variables, a quantitative approach was applied with a cross-sectional and correlational descriptive method. The population and sample were made up of 35 nurses from the different areas of the Huaquillas Basic Hospital, to whom two questionnaires were applied, the first was about transformational leadership and the second questionnaire was about "motivation", then data collection was carried out. and processing using SPSS. The results of the research regarding the level of transformational leadership, it was evident that 65.7% of the nurses show a high level, followed by 31.4% are at a medium level and 2.9% have a low level; Regarding the level of motivation, 65.7% of the nurses show a regular level and 34.3% a good level. Finally, the present study concluded that there is no relationship between the level of transformational leadership and motivation in nurses, a fact that was verified by applying the test of independence of criteria (chi-square) whose result was greater than 0.05, therefore that the null hypothesis (Ho) is accepted.

Keywords: Transformational Leadership; Motivation; Nursing; Level; Hospital.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Para motivar a un equipo de trabajo es imprescindible ejercer un liderazgo que actúe en todos los procesos de las actividades a realizar solo así se podrá conseguir el logro de objetivos, evitar menos errores y rotaciones de personal. Es un deber del líder ejercer el liderazgo, para mantener la motivación en sus trabajadores, si esto se realiza correctamente, todos trabajarán en forma integrada y productiva; y si el líder aplica el estilo correcto de liderazgo, el equipo trabajará coordinadamente y de forma integrada y provechosa. Sin la imagen del líder y sin la motivación que este aporta, el resultado podría ser catastrófico y muy dificultoso para organizar y se produciría un desánimo que redundaría negativamente en la generación de beneficios (1).

En una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (2019) se descubre que sólo el 45% de trabajadores están motivados en sus labores diarias y un 55% desmotivados; porcentaje negativo debido a que la motivación es de suma importancia porque está estrechamente vinculada con la correcta marcha de la organización, la calidad de atención al cliente y la productividad (2).

Asimismo en investigaciones realizadas en los trabajadores de salud de la periferia en la provincia de Arequipa – Perú, demuestran “niveles altos de motivación intrínseca (84.6%) en los factores de identidad, autonomía y retroalimentación; bajos y medios en la motivación extrínseca, especialmente en los factores ambiente de trabajo y relación jefe-empleado (54.7% y 69.7% respectivamente); y niveles fluctuantes e irregulares en los factores facilidades del área y 15 relación empleado-empleado entre altos, medios y bajos según la condición laboral” (3).

Por otro lado, en la ciudad de Cuenca – Ecuador, se realizó un estudio sobre liderazgo y motivación, donde se hace mención que las enfermeras presentan baja motivación y deficiente liderazgo, concluyendo en dicha investigación que la

profesión de enfermería demanda altos niveles de responsabilidad, buenas relaciones interpersonales, muchas exigencias sociales, lo que muchas veces ocasiona sobrecarga laboral, aunado a esto se recibe un bajo salario y también carga familiar que tienen. Se resalta que las condiciones del trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral (4). También en la ciudad de Ambato-Ecuador tenemos otro estudio en donde se encontró que los encuestados referentes al liderazgo transformacional le dan una valoración media con tendencia a baja. No obstante, se asegura que este tipo de liderazgo transformacional está estrechamente unido con la responsabilidad que los trabajadores tienen con la organización, la satisfacción laboral y el buen desempeño (5).

Mediante la observación empírica realizada en el Hospital Básico Arenillas - Ecuador se evidenció la poca motivación existente en los enfermeros que allí laboran, viéndose reflejada en el trato que brindan a los usuarios, así como la satisfacción que ellos expresan.

También la poca motivación que poseen las enfermeras de este hospital, se ve reflejada en la poca iniciativa que tienen y esperan órdenes para realizar alguna actividad, les desagrada asumir grandes responsabilidades, existe desorientación hacia el logro de las metas, la gran mayoría desconoce la misión y visión de la institución, tampoco se observa trabajo en equipo, lo que ocasiona desgaste físico y emocional en este grupo de profesionales, existiendo deficiencias en las relaciones interpersonales. Por otro lado, a la entrevista los profesionales de enfermería mencionan que en escasas ocasiones se promueve capacitaciones de actualización de conocimientos; todo lo expuesto repercute en la calidad de los cuidados brindados a los usuarios que acuden a la institución, afecta también la imagen y el prestigio de la misma.

En el Hospital de Huaquillas existen numerosas quejas por parte de los pacientes, refieren que se sienten maltratados, perciben baja calidad en los cuidados que brindan, desmotivación en las labores que desempeñan las enfermeras a pesar de las continuas reuniones efectuadas con sus jefes para solucionar las problemáticas de este personal. Asimismo, hay evidentes desacuerdos entre aquello que se quiere lograr hipotéticamente y la aptitud o capacidades que tienen para lograr ese objetivo, esto demuestra la desmotivación existente entre el equipo de enfermería.

Por lo tanto, la presente investigación permite recoger datos reales del tipo de liderazgo y grado de motivación que actualmente practican.

En este contexto se formula la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el nivel liderazgo transformacional y la motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas Ecuador, 2022?

A través de la interrogante planteada se permitió establecer como objetivo general: determinar la relación entre el nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador 2022. A su vez como objetivos específicos el primero: evaluar el nivel de liderazgo transformacional en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador 2022, asimismo el segundo: identificar el nivel de motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador 2022.

En los últimos tiempos el Liderazgo transformacional ha tomado mucha importancia en las organizaciones de salud, debido a que no solo incrementa la motivación en los trabajadores sino también el compromiso con el trabajo, la satisfacción laboral, favorece las buenas relaciones interpersonales entre los equipos. Los líderes transformacionales procuran un ambiente de bienestar laboral para que el trabajo sea en equipo previniendo el desgaste físico y psicológico; muy apropiado para el sector de salud, lugar que es considerado por tener un contexto estresante, y que necesita la motivación para un mejor desempeño laboral (6).

Así mismo el presente estudio permite conocer que el liderazgo transformacional inspira y motiva a sus seguidores para realizar un trabajo de calidad superando sus propias expectativas; es decir a realizar más de lo que ellos creen, siempre y cuando se encontraran debidamente motivados, lo que también influiría para alcanzar las metas de su institución.

También este tipo de liderazgo ayuda al personal de enfermería en lo siguiente:

A tomar conciencia que un trabajo bien ejecutado no solo beneficia a ellos mismos, sino que también es importante para la institución donde laboran mediante el logro de objetivos.

Ayuda a los enfermeros a visualizar sus propias necesidades para que alcancen su crecimiento personal.

Se sentirán motivados para que ejecuten un buen trabajo beneficiando a la institución y no solo en lo personal.

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

El liderazgo es el acumulado de experiencias que debe gozar determinada persona llamada líder para intervenir en la forma de pensar o de actuar en sus seguidores para motivarlos en todo momento a realizar actividades en forma eficaz y eficiente para el logro de los objetivos de un determinado plan; mediante la utilización de diferentes estrategias como la capacidad de convencimiento, el carisma, la seguridad en sí mismo, las habilidades para socializar e interactuar, ofreciendo ideas innovadoras, tomando siempre la iniciativa (7).

También el liderazgo es definido como la capacidad que tiene una persona para convocar, tomar la iniciativa, promover y evaluar planes y proyectos motivando en cada etapa al personal de alguna institución o gerencia para que actúen de forma eficaz y eficiente, alcanzando las metas trazadas. Por otro lado, tener liderazgo es saber distribuir el poder a todos los integrantes, los capacita de diferentes formas para que en determinadas situaciones, cualquiera del equipo pueda asumir el rol de líder, a pesar que, por norma general, el líder es quien posee la última decisión (7).

La responsabilidad de un líder es trazar objetivos, logrando que todos sus seguidores se comprometan en trabajar coordinadamente en equipo, solo de esta manera se podrá cumplir con la Misión de la institución. Es un componente indispensable en los directivos de toda organización que deben poseer para sacar adelante y progresen las organizaciones o empresas que dirigen; esto es común en cualquier contexto, por ejemplo en la educación (los profesores deben lograr que los estudiantes se comprendan la importancia del aprendizaje, de adquirir nuevos conocimientos; en los deportes (tener destreza para llegar al triunfo) y hasta en el ámbito familiar (dar primero el ejemplo, actuar con justicia y equidad) (7).

Siendo así que el liderazgo ha sido conceptualizado como el proceso de poseer la capacidad de influir, guiar y dirigir a un grupo de personas o a toda una organización, para que sean seguidores al líder voluntariamente para conseguir los objetivos y metas trazadas, producir un cambio dentro de una organización. Por otro lado, el investigador Bernard M. Bass formuló la Teoría del Liderazgo Transformacional, el cual fue definido, basado al impacto que tiene sobre los seguidores por la admiración, respeto y confianza ganada por el líder (8).

Tenemos varios estilos de liderazgo, los más importantes son:

El liderazgo democrático. En este estilo el líder da la oportunidad de que cada uno de los miembros del equipo participen dando sus aportes y opiniones antes de llegar a un consenso, es uno de los estilos usualmente efectivos, por lo tanto, el líder tomará una decisión basada en las opiniones de los demás, de esta manera todos los participantes se sentirán satisfechos, decisiones que generalmente son tomadas en la junta directiva de una empresa (9).

Otro estilo es el liderazgo autocrático, que es el opuesto al democrático, casi no es efectivo, aquí el líder es el que toma las decisiones sin tomar en cuenta las opiniones de los demás. Los integrantes del grupo no son considerados y el líder espera que todos acepten su decisión, en el instante y tiempo esperado por el líder.

Otro estilo es el liderazgo Laissez-Faire, algunas veces es eficaz, en este liderazgo el líder da plena libertad a sus seguidores literalmente se traduce como, “dejar hacer, dejar pasar”, aquí se defiende la libertad individual a través de la no intervención del líder, obteniéndose una libertad absoluta, sin obstáculos, los empleados trabajan como quieren, dejan pasar las oportunidades de crecimiento de la compañía, en este estilo los líderes proporcionan toda la autoridad a sus empleados (9).

En el liderazgo estratégico la meta es transformar la organización por medio de la visión, misión y valores, conservar la cultura y un excelente clima organizacional. Solo de esta forma los gerentes y gestores podrán implantar bases sólidas más fuertes, difundir su liderazgo y contribuir en el éxito de su organización. Este liderazgo necesita de muchas habilidades y perspectivas como: ser de amplio alcance, es decir el líder considera que cualquier acción o decisión impacta también

otras partes de la organización. Además, debe tener un futuro enfocado a largo plazo, finalmente debe estar enfocado en el cambio y estar dispuesto a aceptarlo (9).

El Liderazgo transformacional en este estilo como su nombre lo indica siempre está “transformando” y mejorando las acciones de la compañía. Cada uno de los empleados pueden tener un conjunto básico de tareas y objetivos que deben cumplir cada semana o mes, pero el líder los estimula para que actúen fuera de su zona de confort (9). Los empleados pueden tener una lista de objetivos para lograr, así como los tiempos para cumplirlos. Los objetivos pueden ser sencillos al inicio, el líder puede motivar para acelerar el ritmo de los plazos e incrementar los objetivos más complejos a medida que se desarrolla la empresa. Este estilo es tomado por las organizaciones con metas de crecimiento porque motiva a los empleados a que desplieguen sus habilidades y destrezas es decir todo su potencial; pero para esto el líder debe estar preparado adecuadamente para guiarlos a través de nuevas responsabilidades. (9)

En otras palabras, el liderazgo transformacional es un estilo donde todos se ayudan a desarrollarse y marchan hacia el éxito de la empresa. Este estilo de gestión está trazado para otorgar a los trabajadores más libertad para que desarrollen su creatividad, proyectarse con nuevas metas, hallar nuevas formas para solucionar dificultades anteriores. Los trabajadores a lo largo de la práctica de este estilo estarán preparados para convertirse en líderes transformacionales potenciados mediante una buena tutoría y capacitación permanente (10).

El término de liderazgo transformacional comenzó con “James V. Downton en 1973” y fue extendido por “James Burns en 1978”. En el año 1985, Bernard M. Bass amplió aún más el concepto, haciendo hincapié en el modelo de liderazgo transformacional en que es propio de los gerentes que lo practican tener una personalidad, visión y proyección concreta que los hace competentes para realizar cambios favorables en las percepciones, motivaciones y expectativas de los colaboradores que forman parte de sus equipos de trabajo (10).

Un líder transformacional es aquella persona que no solo posee excelentes cualidades y fortalezas para la gestión empresarial, sino que tiene un firme convencimiento que con su influencia va a generar profundos cambios en la manera de entender el rol de cada negocio. Las transformaciones que realice se verán reflejadas en todos los aspectos tanto individualmente, como grupal y finalmente en la organización, debido a que los cambios serán en la estructura de la empresa y en su cultura y clima organizacional (10).

La invitación a considerar la aplicación del Liderazgo Transformacional en el presente estudio tiene el propósito de convertir en realidad nuevas creatividades y concretizarlas, motivando en todo momento al equipo de enfermeros y posterior a todo el personal de salud llegando a la mejora de la organización (hospital), cambiando desde la forma en que se brindan los cuidados de enfermería, el trato al usuario para mejorar su satisfacción y de esta forma poder minimizar el impacto del cambio en las actividades diarias del equipo.

El liderazgo transformacional tiene cuatro componentes o características las que serán dimensiones del proyecto, así tenemos; la “Estimulación intelectual”, donde el líder transformacional no se limita a desafiar el statu quo (estado) dentro de una organización, sino que motiva a los seguidores para que sean más creativos e innovadores y buscar nuevas oportunidades, para el progreso de la empresa.

Una segunda característica es la Consideración individualizada, se refiere a que el líder transformacional mantiene las líneas de comunicación para compartir nuevas ideas, motivarlos para que sean productivos.

La tercera característica se refiere a la motivación inspiracional, donde el líder muestra un camino claro a través de la motivación, para que actúen con mayor proactividad y compromiso. La cuarta y última característica se refiere a la Influencia idealizada, donde el líder transformacional se muestra como un ejemplo para sus seguidores. Los seguidores quieren imitarlo basados en la confianza y respeto que tienen al líder. Es así como de esta manera surgen nuevos líderes transformacionales que muchas veces su capacidad es innata y otras veces es aprendida (11).

Expuestas las características del liderazgo transformacional se puede observar que este liderazgo es el que proporciona más beneficios a las organizaciones, porque fomenta a la creatividad y a la innovación entre sus colaboradores para conseguir mantenerse competentes frente a otras organizaciones (12). “Entonces se define al liderazgo transformacional como el proceso común que tiene el líder con sus trabajadores para alcanzar un nivel más alto de la moral y la motivación”. Es un liderazgo que produce transformaciones en los trabajadores y la empresa, es más motivador que otros estilos de liderazgo para poder conseguir los objetivos de la empresa. También se le conoce como liderazgo carismático (13).

El liderazgo transformacional tiene varias ventajas de las cuales podemos mencionar algunas como; el desarrollo de las habilidades sociales, el líder se convierte en un ejemplo, los trabajadores elevan su autoestima que los ayuda a producir más y obtener mayores beneficios, se toman las mejores iniciativas, se produce un aprendizaje en conjunto.

Asimismo, existen algunas desventajas como el que los resultados son visibles a largo plazo, todos los líderes no llegan a ser transformadores, el liderazgo debe hacerse con principios morales. Con lo expuesto podemos afirmar las características de un líder transformador es hacer mejores trabajadores porque les hace sentir mejores, los hace sentir dueños del proyecto en que trabajan, utilizando su carisma personal (13).

Al referirnos a la motivación, estamos hablando de aquellas fuerzas internas o externas que impulsan a las personas a optar una determinada conducta. En otros términos, otros autores la definen como “la raíz dinámica del comportamiento”, es una energía psíquica que nos impulsa a emprender o conservar un acto o una conducta, si esta energía desaparece, sino se tiene motivación es difícil alcanzar objetivos. Entonces podemos afirmar que la motivación es la que nos va a permitir formar hábitos, iniciar novedades, continuar esforzándose ante tareas productivas, o para satisfacer algunas necesidades básicas (14).

En torno a la motivación existen varias teorías así tenemos: la “Teoría del contenido”; esta teoría relaciona a la motivación, con la pirámide de las necesidades de A. Maslow, porque la motivación surge tras alguna necesidad insatisfecha.

También tenemos la “Teoría del incentivo” la motivación es vista como un incentivo que impulsa a la acción sobre la conducta positiva, también puede impulsar hacia una conducta negativa, inhibiendo a la acción. Dichas motivaciones hacia estas conductas se denominan reforzadores que pueden producir recompensas o castigos (14).

Por otro lado, la “Teoría de (McClelland, 1989) menciona básicamente tres tipos de motivación: necesidades de logro, necesidades de poder y necesidades de afiliación. (15) La necesidad de logro se refiere al impulso para lograr el éxito, desarrollan actividades con grandes responsabilidades y necesitan retroalimentación sobre su actuar.

La necesidad de poder, menciona que las personas desean adquirir “prestigio y status”, quieren que sus ideas predominen y se les considere personas importantes. La necesidad de afiliación, se refiere a que a estas personas les gusta ser populares, mantienen buenas relaciones interpersonales, son amigables y forman parte de una agrupación les gusta trabajar grupalmente y apoyar a otras personas (15).

La motivación personal o la motivación intrínseca, es la energía interior que poseen las personas, para iniciar actividades de cambios y tomar decisiones. Estas personas necesitan de poca ayuda para convertir algo en un hábito. Los que no tengan este tipo de motivación, necesitan que otras personas los motiven y los animen (14). La motivación laboral o motivación extrínseca no tiene no se relaciona directamente con la motivación anterior, porque se relaciona con las condiciones emocionales y psíquicas que una institución o trabajo les brinda a sus trabajadores para que sean productivos y con el compromiso necesario a largo plazo. Está comprobado que cuando los empleados están motivados por su propia empresa, producen más y entregan más como algo personal y no solo para obtener una remuneración económica o salario (14).

En el ámbito hospitalario, los enfermeros dentro de la gestión de cuidados deben ejercer un liderazgo transformacional iniciando y siendo responsables del logro de cambios en el cuidado de la salud. Influenciar y conseguir que todos sus seguidores laboren para la consecución de los objetivos institucionales es una tarea de mucho esfuerzo, mucho más que las actividades asistenciales. Para los profesionales enfermeros, que realicen actividades administrativas deben tener las habilidades para que los asistenciales se sientan motivados tanto en forma intrínseca como extrínseca solo así se podrá cumplir con los planes operativos y estratégicos que el departamento de enfermería se ha trazado (16). Existen muchas formas de motivación que pueden ponerse en práctica, diferente a los incentivos económicos, tales como las capacitaciones dentro y fuera de la institución, las pasantías en otras instituciones de éxito, la asesoría de expertos, cursos de formación continua, asistencia a congresos, foros, talleres y otras reuniones científicas (17).

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Tenemos a Calderón (18). en Perú en su tesis titulada: "Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021". La presente investigación fue de tipo correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. Dentro de su muestra estuvo conformada por 100 trabajadores, el tipo de muestreo fue no probabilístico. Así mismo los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Bernard Bass de Liderazgo Transformacional y el Cuestionario de Motivación Laboral de R. Steers y D. Braunstein. En sus resultados arrojaron que no existe correlación entre las variables, respecto al liderazgo transformacional un 5 % obtuvo un puntaje muy desfavorable, seguido de un 19% catalogado regular, así mismo 76% en la categoría favorable, en la variable motivación laboral un 0% puntaje bajo, un 18% medio, y un 82% alto.

Cabanillas (19). en Perú realizó un trabajo de investigación titulado "Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018". Según su metodología fue una investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental, de corte transversal. La población la

conformaron 51 participantes, la muestra fue censal, se usó la escala de Likert para medir las variables. Se trazó el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación. Según los resultados se estableció que existe relación directa entre liderazgo transformacional y la motivación con el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.332, entre las variables.

Por otro lado Demerouti y Le (11), en Colombia en su investigación titulada “Liderazgo transformacional, adaptabilidad y creación de trabajo: el papel moderador de la identificación organizacional, 2017”. Su metodología fue de revisión sistemática, mediante la recolección de resultados de artículos, emplea el método de recopilación de datos mediante las variables principal, enfoque, fuentes de información. El objetivo fue averiguar la relación entre el liderazgo transformacional y la elaboración de trabajos. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona con una mayor elaboración del trabajo de expansión (búsqueda de recursos y búsqueda de desafíos) a través de la adaptabilidad, especialmente para los empleados con una menor identificación organizacional. Se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional influye en forma significativa en la adaptabilidad y proactividad del empleado en el trabajo.

También Kelloway (20). en España realizó la tesis “Obligaciones de seguridad del empleador, liderazgo transformacional y sus efectos interactivos en el desempeño de seguridad del empleado, 2017”. El enfoque adoptado para la investigación es cuantitativo con la utilización de métodos estadísticos en la determinación de la muestra para los trabajadores, el estudio inicia de forma exploratoria, descriptiva y correlacional que permite la comprobación de la hipótesis planteada mediante la aplicación de la encuesta dirigida a los trabajadores en función del desempeño laboral. La encuesta está dirigida a los 76 trabajadores.

Es así como la investigación trazó el objetivo de examinar el efecto del liderazgo transformacional en la relación entre las obligaciones de seguridad percibidas por el empleador y las conductas y actitudes del desempeño de la seguridad del empleado. Guiándose en la teoría del intercambio social con una muestra transversal (N = 115) y otra longitudinal (N = 140) de empleados comerciales, en

los resultados se manifestó que “el liderazgo transformacional específico para la seguridad se asoció positiva y significativamente con el cumplimiento de la seguridad del empleado, la participación en la seguridad y las actitudes de seguridad”.

En otro estudio realizado por Gonzales (21), en Perú realizó una investigación titulada “Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de la I.E.P. Tercer Milenio del distrito de Víctor Larco, 2017”. Tuvo un enfoque cualitativo, tipo no experimental y diseño correlacional, con una población de 24 docentes de la indicada institución educativa, a fin de probar la hipótesis general. El objetivo fue identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional, pero la relación es Baja ($r = 0,118$).

También, Redolfo (13), en Perú en su tesis titulada: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017”. Su metodología fue de tipo básico y diseño correlacional, cuya muestra fue de 154 participantes. Se trazó el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Teniendo como resultado que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, con un nivel de (0,000). También existe una relación significativa entre la aplicación del liderazgo transformacional, la motivación y la satisfacción laboral.

López (14), en Perú realizó su investigación titulada: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública, 2017”. El objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. En su metodología se utilizó el hipotético deductivo, fue de tipo descriptivo correlacional, según los resultados se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de esta institución pública.

2.1.2 A nivel nacional

Bermeo (22), en Ambato realizó un estudio titulado “Liderazgo transformacional y motivación laboral, 2022”. El presente estudio investigativo se realizó a partir de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal correlacional, la muestra estuvo compuesta por 200 colaboradores de empresas florícolas de Ecuador y los hallazgos de la investigación se derivan de la aplicación de un cuestionario. Su principal objetivo fue analizar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral. Los resultados muestran que existe una relación positiva fuerte entre las dos variables, además de que la valoración de la motivación laboral es media con tendencia a la baja.

Un estudio realizado por Rovira (23), en Guayaquil titulado “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente, 2020”. La presente investigación tenía un enfoque cuanti-cualitativo, de diseño no experimental, transversal correlacional, de carácter descriptivo se fundamentó en el estudio de caso, el instrumento empleado fue la encuesta, se aplicó una a los docentes y otra a directivos. La muestra fue de 40 (37 docentes y 3 directivos). Tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño. En esa misma línea el resultado fue que el 87,8% de los encuestados indicaron que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente y el 97,3% la necesidad de un plan de capacitación. Se confirmó una fuerte influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente se recomendó un plan de capacitación en liderazgo transformacional.

Asimismo, Guerrero, Añazco, Valdivieso y Sánchez (12), en Quito realizaron una investigación titulada; “Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral, 2018”. En esta investigación se realiza una revisión de los escritos relacionadas al liderazgo y la satisfacción laboral. La revisión de los diversos estudios realizados sobre estos temas, en donde esta relación es causa de una satisfacción excelente en los participantes. Asimismo, se estudió sobre la satisfacción laboral relacionada con los estilos de liderazgo especialmente el transformacional. Se concluye que el liderazgo influye positivamente en la satisfacción laboral, comprobado a nivel mundial en diversas investigaciones

Por otro lado, Valle y Chávez (24), en Quito realiza un estudio titulado “El liderazgo transformacional y la motivación hacia el ámbito naval: una revisión conceptual, 2017”. En su metodología se realizó una exploración teórica y se usaron diversos métodos científicos como “*Focus group*” y entrevistas al personal colaborador de la Armada del Ecuador. El objetivo del analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el ámbito militar naval, donde las personas realizan diferentes actividades y que involucran riesgos, y esto origina una disminución en el desempeño laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre las variables (liderazgo transformacional y la motivación).

CAPITULO III

MATERIAL Y MÉTODOS

3.1 Tipo de investigación y diseño de contrastación de hipótesis.

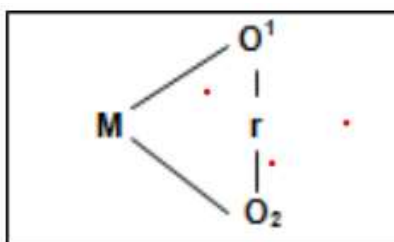
Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, es un estudio cuyos datos fueron sometidos al análisis de pruebas estadísticas y expresados numéricamente y en porcentajes. El método fue descriptivo, se realizó un análisis y relato de las variables de manera independiente. Fue Correlacional, porque se establecieron relación o asociación entre sus variables. Fue de corte transversal, porque los datos fueron recolectados en un momento determinado (25).

3.2 Diseño de investigación:

Tuvo un diseño no experimental; solo se limitó a la observación sin manipulación de las variables.

“El Diseño correlacional establece la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio” (25).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1 nivel de liderazgo transformacional

O₂ = Variable 2 nivel de motivación

r = Relación de las variables de estudio

3.3 Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población.

La población total de enfermeros que trabaja en el Hospital Básico de Huaquillas en las diferentes áreas es de 35, donde esta población se tomó también como la muestra; 35 enfermeros.

3.3.2 Muestra.

La población fue tomada también como la muestra; o sea los 35 enfermeros.

Criterios de inclusión

1. Se consideró a todos los enfermeros que se encontraban trabajando actualmente, en todos los servicios y áreas asistenciales y administrativas.

Criterios de exclusión

1. Enfermeros que estuvieron de vacaciones o en licencia.

3.3.3 Muestreo.

El muestreo fue no probabilístico intencionado; se tomó a todos los 35 enfermeros, objeto de estudio de la investigación (25).

3.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Método: mediante la estadística descriptiva, los resultados fueron manifestados mediante gráficos estadísticos, con su respectiva interpretación.

3.4.2 Técnica: Se utilizó la encuesta individual.

3.4.3 Instrumento:

Se aplicó dos cuestionarios, el primero fue sobre liderazgo transformacional que está constituido de 3 partes:

Lo primero es la presentación, seguido del compromiso de confidencialidad y el agradecimiento de la participación.

Le siguen los datos generales para ser llenados y las instrucciones del cuestionario.

Luego está el cuestionario que contiene las 20 preguntas con alternativas de respuestas.

Su valoración fue la siguiente: 1. nunca, 2. casi nunca, 3. a veces, 4. casi siempre, 5. siempre. Las categorías son: Malo: (5, 10), Regular: (10, 15) y Bueno: (15, 20).

Asimismo, el segundo cuestionario fue sobre "motivación" que también está dividido en 3 partes:

La Primera parte contiene la presentación, el resguardo de confidencialidad y el agradecimiento a los participantes.

La Segunda parte corresponde a los datos generales e instrucciones.

La Tercera parte contiene un cuestionario propiamente dicho con las preguntas que tienen alternativas.

Su valoración fue la siguiente: Absolutamente en desacuerdo=1, Desacuerdo = 2, Indiferente = 3, De acuerdo =4, Absolutamente de acuerdo = 5

La puntuación final es: Bajo (15-35), Medio (36-55) y Alto (56-75).

Puntualizando que el cuestionario que utilizamos para medir el nivel de liderazgo transformacional (anexo 3) en los enfermeros ya ha sido validado por Redolfo L. (13) (2017) en una investigación titulada “Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018”. Lima – Perú, para optar el grado de Maestría en Gestión Pública.

Siguiendo la línea, el cuestionario que utilizamos para identificar la motivación (anexo n°4) en los enfermeros ya ha sido validado por Cabanillas, E. (19) (2018) en una investigación titulada “Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018. Lima – Perú”, para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.

3.5 Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos que se aplicaron en la investigación fueron validados mediante la “concordancia de juicio de expertos” constituido por una enfermera de Ecuador con grado de Magister, dos enfermeras de Perú una con grado de Magister y una con grado de Doctora todas con experiencia en el área hospitalaria, cuyas observaciones fueron consideradas para optimizar el contenido de los instrumentos. (anexo 5 y 6).

Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 10 enfermeros del Hospital Básico Arenillas. Posterior se calculó el coeficiente de confiabilidad mediante el “alfa de Cronbach”, con un valor de 0.854 para el cuestionario de liderazgo transformacional (anexo 7) y un valor de 0.817 para el cuestionario de motivación, entonces se pudo determinar que ambos instrumentos pueden ser empleados ya que tienen un alto grado de confiabilidad (anexo n° 8).

3.6 Procedimiento y recolección de datos

1.- Antes de iniciar la recolección de información en primer lugar, se solicitó el permiso al director del Hospital, exponiendo los objetivos, importancia y utilidad de la investigación para la institución.

2.- Luego se realizó la coordinación con la responsable de la jefatura de enfermería, acordando fechas y horarios adecuados.

3.- Posteriormente se tuvieron reuniones con el personal de enfermería de cada servicio en el salón auditorium del hospital una vez por semana, priorizando el día domingo por las mañanas.

4.- A todo el personal de enfermería se le explico la importancia y el aporte de la investigación, ya que su apoyo será vital en todo el proceso.

5.- Se solicito la colaboración de los enfermeros que laboran en los diferentes servicios, previo a la aplicación del consentimiento informado a cada uno. El tiempo para la aplicación del instrumento, fue de 30 minutos.

6.- Para finalizar se emitió el agradecimiento al director, jefa del personal de enfermería y a todos los enfermeros involucrados en la presente investigación.

3.7 Plan de Procedimiento y análisis de datos.

Con la información recolectada se realizó el ingreso a la base de datos de Excel, y se hará uso de la prueba estadística chi cuadrado para establecer la relación de las variables para posteriormente presentar los resultados en cuadros y gráficos estadísticos con su correspondiente interpretación.

3.8 Consideraciones éticas y de rigor científico

En el presente estudio se consideran los principios éticos, como el principio de autonomía, en el cual mediante la presentación de una solicitud de permiso a la dirección de la institución se solicitó el consentimiento de la institución, para la ejecución del proyecto. Así mismo la participación fue libre de las enfermeras ya que tuvieron autonomía para participar, a la vez firmaron el consentimiento informado (anexo 2). En el principio de no maleficencia, la información obtenida se

utilizó exclusivamente en el estudio, quedando en absoluta reserva. En el principio de justicia, todas las enfermeras tuvieron la oportunidad de participar en el estudio previo conocimiento de la finalidad de la investigación, respondiendo sus dudas. En el principio de beneficencia, el logro de los objetivos del estudio, permitió trazar estrategias y acciones que posteriormente beneficiará a los enfermeros y a la Institución de salud. (26)

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022

V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	65.7
Medio	11	31.4
Bajo	1	2.9
TOTAL	35	100.0

Fuente: Instrumento aplicado para la recolección de datos del personal de enfermería que labora en el Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador.

Interpretación:

En la tabla 1, se visualiza que, con respecto a la variable 1. Liderazgo transformacional, del total de participantes, el 65.7% (23) muestran un nivel alto de liderazgo transformacional. Por otro lado, el 31.4% (11) se encuentra en un nivel medio y el 2.9% (1) tiene un nivel bajo de liderazgo transformacional.

Tabla 2. Nivel de motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022

V2. MOTIVACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	12	34.3
Regular	23	65.7
Malo	0	0
TOTAL	35	100.0

Fuente: Instrumento aplicado para la recolección de datos del personal de enfermería que labora en el Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador.

Interpretación:

En la tabla 2, se visualiza que, con respecto a la variable 2. Motivación, del total de participantes, el 65.7% (23) muestran un nivel regular de motivación. Por otro lado, el 34.3% (12) se encuentra en un nivel bueno con respecto a la motivación.

Tabla 3. Relación entre el nivel de liderazgo y motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.

V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	V2. MOTIVACIÓN			TOTAL
	Bueno	Regular	Malo	
Alto	9	14	0	23
Medio	3	8	0	11
Bajo	0	1	0	1
TOTAL	12	23	0	35

Fuente: Instrumento aplicado para la recolección de datos del personal de enfermería que labora en el Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador.

Interpretación:

En la tabla 3, se visualiza que, con respecto a la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación, del total de participantes, 23 muestran un nivel regular de motivación, de los cuales 14 tienen un nivel alto de liderazgo transformacional, 8 un nivel medio y 1 un nivel bajo. Por otro lado, 12 evidencian un nivel bueno de motivación, de los cuales 9 muestran un nivel alto de liderazgo transformacional y 3 un nivel medio.

4.1 Discusión

Con respecto al nivel liderazgo transformacional que poseen los enfermeros se puede observar que el 65.7% muestran un nivel alto de liderazgo transformacional, es decir más del 50%, lo que nos estaría indicando que aquellos profesionales muestran niveles suficientes de capacidad teórica-práctica dentro de sus actividades diarias, todo esto se ve reflejado en los cuidados de los pacientes en base a su pronta mejoría durante su estadía hospitalaria, similares resultados

obtuvo Calderón (18) en su investigación titulada: “Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021”; donde sus trabajadores tuvieron un 86% de categoría favorable en lo que respecta al nivel de liderazgo transformacional.

Por otro lado, se puede visualizar que, con respecto al nivel de motivación de los enfermeros el 65.7% muestran un nivel regular de motivación, siendo un porcentaje significativo que podría estar entrelazado muchas de las veces con los factores del liderazgo transformacional, donde estos a su vez crean una carga de presión en los enfermeros teniendo que acoger ciertas conductas que le hacen merecedor a faltas de simpatía con el paciente. Resultados semejantes obtuvo Bermeo (22) en su investigación titulado “Liderazgo transformacional y motivación laboral, 2022”; donde demostró que la valoración de la motivación laboral en los enfermeros es de media con tendencia a la baja. Es así como podemos validar la “Teoría de (McClelland, 1989) donde menciona que los profesionales enfermeros, que realicen actividades administrativas deben tener las habilidades para que los asistenciales se sientan motivados tanto en forma intrínseca como extrínseca solo así se podrá cumplir con los planes operativos y estratégicos que el departamento de enfermería se ha trazado. (16)

Asimismo, en lo referente a la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación de los enfermeros, se puede evidenciar que no existe relación entre las dos variables, dato que fue comprobado mediante la aplicación de la prueba de independencia de criterios (chi-cuadrado) cuyo resultado obtenido fue mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula (anexo 9). Resultados opuestos obtuvo Cabanillas (19). En su investigación titulada: “Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018”. donde estableció que existe relación directa entre liderazgo transformacional y la motivación con el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.332, entre las variables.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

1. En relación a las hipótesis planteadas se pudo comprobar que no existe relación ($p = 0.606 > 0.05$) entre las variables liderazgo transformacional y motivación, como resultado, no hay dominio entre las variables de estudio, por lo tanto, se daría respuesta al objetivo general de la presente investigación.

2. Con respecto al objetivo específico sobre el nivel de liderazgo transformacional en los enfermeros, se puede evidenciar que el 65.7% (23) muestran un nivel alto de liderazgo transformacional. Por otro lado, el 31.4% (11) se encuentra en un nivel medio y el 2.9% (1) tiene un nivel bajo de liderazgo transformacional. De manera general muestra resultados favorables ya que la gran mayoría de enfermeros mantiene un nivel alto con mínima proporción a tener niveles bajos.

3. Los enfermeros que fueron encuestados, respecto al nivel de motivación sus resultados, permitieron identificar que el 65.7% muestran un nivel regular de motivación; evidenciando con este considerable porcentaje de enfermeros una situación problemática a tener en cuenta en el Hospital Básico de Huaquillas.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

1. Continuar con investigaciones en el Hospital Básico Huaquillas para determinar las variables que estén directamente relacionadas con la motivación de los enfermeros, ya que no se pudo obtener como resultado una relación influenciada con el liderazgo transformacional, tomando en cuenta que la motivación en el hospital tiene un porcentaje mayor al 50% en lo que respecta al nivel regular siendo valioso conocer que factores influyen en esta categoría.
2. En base a los resultados obtenidos de la variable liderazgo transformacional, realizar desde la jefatura de enfermería, departamento de docencia e investigación y talento humano la modernización del perfil profesional y descripción del servicio de los líderes, también realizar capacitaciones didácticas en base a la profesión de enfermería y talleres prácticos donde se vea envuelto la atención con calidad y calidez al paciente demostrando una motivación inspiradora.
3. De acuerdo a los resultados visualizados de la variable motivación, el director y jefes de servicio del Hospital Básico Huaquillas deben implementar proyectos que motiven a los enfermeros, guiándolos en el valor que tiene su presencia dentro de la institución y aún más en su campo profesional, creando actividades emblemáticas como homenajes por su labor acertada muestra de su eficacia y eficiencia, aprovechar la actualización de sus capacidades y grados de enseñanza obtenidos a través de su continua formación académica, sin dejar de lado su experiencia como enfermeros para ayudar de esta manera a cumplir con la misión y visión que tiene la institución, recompensar el sentirse felices de trabajar como enfermeros en el Hospital Básico Huaquillas.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pérez A. Liderazgo y motivación en la empresa: cómo se influyen entre sí. [Online], Barcelona; 2019. Acceso 2 de Enero de 2023. Disponible en: <https://www.obsbusiness.school/blog/liderazgo-y-motivacion-en-la-empresa-como-se-influyen-entre-si#:~:text=Liderazgo%20y%20motivaci%C3%B3n%20son%20dos,empresarial%20como%20en%20otros%20%C3%A1mbitos.>
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Online], Orlando; 2020. Acceso 06 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>.
3. Casavilca M. Nivel de motivación y manifestaciones de la desmotivación del profesional de enfermería Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016. Tesis pre grado. Perú: Universidad Privada San Juan Bautista, Ica. Acceso 10 de mayo de 2022. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/00b7d670-f761-4f0e-ab8f-7d769e031176/content>
4. Garzón M. Percepción de liderazgo y motivación en los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2019. investigación científica. Ibarra: Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Acceso 10 de mayo de 2022. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9835>
5. Berme D. Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral. Tesis de pos grado. Quevedo: Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Acceso 11 de mayo de 2022. Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35359>

6. Larico R. Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las redes Yunguyo. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Andina “Néstor Cáceres Velázquez”, Juliaca. Acceso 11 de mayo de 2022. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2893506>
7. Pérez M. Concepto definición. [Online].; 2021. Acceso 11 de junio de 2022. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>.
8. ¿Qué es el liderazgo transformacional? Fomentando al cambio y a la creatividad. [Online], Estados Unidos; 2015. Acceso 07 de Febrero de 2023. Disponible en: <https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/#:~:text=%C3%89ste%20lo%20defini%C3%B3%20como%20el,cambio%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.>
9. Villacorta D. Georgia hispanic chamber of commerce logo. [Online].; 2019. Acceso 11 de junio de 2022. Disponible en: <https://ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/>.
10. Maroboto J. Egade ideas thought leadership in action. [Online].; 2021. Acceso 11 de junio de 2022. Disponible en: <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20un,%C3%A9xito%20futuro%20de%20la%20empresa.>
11. Demerouti J, Le B. Liderazgo transformacional, adaptabilidad y creación de trabajo: el papel moderador de la identificación organizacional 2020.

Colombia:, Calí. Acceso 3 de julio de 2022. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

12. Guerrero M, Añazco K, Valdivieso R, Sánchez O. Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral 2021. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador, Quito. Acceso 03 de julio de 2022. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/908>
13. Rodolfo L. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017. Perú: Universidad César Vallejo, Lima. Acceso 03 de julio de 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8882>
14. López I. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública, 2017. Perú: Universidad César Vallejo, Lima. Acceso 16 de julio de 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8850>
15. Moreno J. Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular – EsSalud-2016. Perú: Universidad César Vallejo, Lima. Acceso 16 de julio de 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7301>
16. Quiroga A. La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión, 2017. Colombia: Red de cuidados de andalucín, Calí. Acceso 16 de julio de 2022. Disponible en: <https://www.picuida.es/la-importancia-del-liderazgo-en-el-desarrollo-de-nuestra-profesion/>
17. Abril G, Guevara J. Percepción de estilos de liderazgo transformacional y transaccional en organizaciones LGBTI de la ciudad de Cuenca. Cuenca:

Universidad de Cuenca, Azuay. Acceso 30 de julio de 2022. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/288582289.pdf>

18. Calderón A. Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. tesis pre grado. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Lima. Acceso 30 de julio de 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89073>
19. Cabanillas E. Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el puesto de salud Bahía Blanca, 2018. Perú: Universidad César Vallejo, Lima. Acceso 30 de julio de 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22514>
20. Kelloway T. Obligaciones de seguridad del empleador, liderazgo transformacional y sus efectos interactivos en el desempeño de seguridad del empleado 2021. España:, Barcelona. Acceso 30 de julio de 2022. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
21. Gonzales I. Relación del liderazgo transformacional y clima organizacional de la I.E.P. Tercer milenio del distrito de Víctor Larco en el año 2017. Perú: Universidad César Vallejo, Lima. Acceso 03 de agosto de 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11757>
22. Bermeo D. Liderazgo transformacional y motivación laboral 2021. tesis de pos grado. Ambato:, Tungurahua. Acceso 03 de agosto de 2022. Disponible en: <chrome->

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf)

23. Rovira I. Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente 2020. tesis de pos grado. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Guayas. Acceso 03 de agosto de 2022. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
24. Valle L, Chávez F. El liderazgo transformacional y la motivación hacia el ámbito naval: una revisión conceptual 2018. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador, Quito. Acceso 10 de agosto de 2022. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/623>
25. Sánchez H, Reyes C. Metodología y diseños de investigación científica. Lima: Visión Universitaria, Lima. Acceso 10 de agosto de 2022. Disponible en: https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
26. Asociación médica mundial. Declaración de Helsinki de la AMM. [Online]; 2017. Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-laamm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
27. ELSEVIER. [Online], España; 2016. Acceso 07 de Febrero de 2023. Disponible en: <https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-las-370-articulo-el-liderazgo-transformacional-las-organizaciones-S1576596216300159>.
28. Concepto. [Online], Argentina; 2019. Acceso 07 de Febrero de 2023. Disponible en: <https://concepto.de/motivacion/>.

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Variable Independiente Nivel de liderazgo transformacional	Es el nivel de liderazgo que produce transformaciones en los trabajadores y la empresa, es más motivador que otros estilos de liderazgo para poder conseguir los objetivos de la empresa. También se le conoce como liderazgo carismático. (27)	Son las respuestas obtenidas a través del cuestionario aplicado a las enfermeras que se categorizara en niveles: malo, regular y bueno.	Estimulación Intelectual	Estimula la imaginación, creatividad e innovación. Estimula el cuestionamiento de supuesto. Dar nuevos enfoques Pensamiento de cambio	Ordinal 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Malo: [5, 10>] Regular: [10, 15>] Bueno: [15, 20]

			<p>Motivación Inspiracional</p>	<p>Transmite optimismo y entusiasmo.</p> <p>Transmite visión clara de la meta a cumplir.</p> <p>Comunica expectativa de logro y propósito.</p> <p>Incita espíritu de equipo</p>		
			<p>Consideración Individualizada</p>	<p>Formar, desarrollar y potenciar a los seguidores.</p> <p>Trato individual.</p>		

			Influencia Idealizada	<p>Atento a las necesidades y habilidades.</p> <p>Proporciona sentido de misión.</p> <p>Inspira orgullo, respeto y confianza.</p> <p>Guía y da sentido a sus seguidores.</p> <p>Prioriza el beneficio grupal por sobre el interés propio.</p>	Ordinal 1=Absolutamente desacuerdo 2=Desacuerdo 3= Indiferente 4=De acuerdo 5=Absolutamente de acuerdo	<p>Bajo: [15-35]</p> <p>Medio: [36-55]</p> <p>Alto: [56-75]</p>
			Necesidad de logro			

Variable Dependiente			Necesidad de poder	Transmite valores y principios.		
Nivel de motivación en los enfermeros	“Son los diferentes niveles de definición de aquellas fuerzas internas o externas que impulsan a las personas a optar una determinada conducta. En otros términos, diversos autores la definen como la raíz dinámica del comportamiento”. (28)	Son las categorías obtenidas tras la aplicación del cuestionario a las enfermeras del hospital clasificadas en bajo, medio y alto.	Necesidad de afiliación	Toma de decisiones de Logro de objetivos	Participación Influencia en los demás	Socialización Trabajo en equipo

Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Enfermera (o) _____, identificado con CI: _____ autorizo al Lic. Enf. Cristhian Alfonso Bravo Castillo, ex alumno de la escuela de post grado de la Universidad Nacional de Tumbes, para la aplicación del instrumento, después de recibir la explicación pertinente, y considerando los principios bioéticos contestaré en forma sincera considerando que el estudio es de carácter investigativo.

Firma

Anexo 3

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El cuestionario siguiente tiene por finalidad conocer el nivel de liderazgo transformacional en los coordinadores de enfermería de las diferentes áreas del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Edad:

Servicio donde labora

Condición laboral: Nombrado..... Contratado.....

Tiempo de Servicio: años

ESCALA VALORATIVA

	CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
1	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados					
2	Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas					
3	Lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes					
4	Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
5	Habla en forma optimista acerca del futuro					
6	Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr					
7	Construye una visión estimulante del futuro					
8	Expresa confianza en que se alcanzaran las metas					
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	1	2	3	4	5
9	Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar					
10	Trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo					
11	Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás					

12	Ayuda a desarrollar fortalezas a los demás					
	INFLUENCIA IDEALIZADA	1	2	3	4	5
13	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes					
14	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
15	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas					
16	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.					
17	Me siento orgulloso (a) de estar asociado con ellos (as)					
18	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses					
19	Actúa de modo que se gana el respeto de los demás					
20	Muestra poder y confianza.					

Valores finales para el nivel de liderazgo transformacional	Escala de puntajes
Nivel de liderazgo transformacional BUENO	15 - 20
Nivel de liderazgo transformacional REGULAR	10 - 14
Nivel de liderazgo transformacional MALO	5 - 9

Anexo 4

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación del personal de enfermería que labora en el Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Edad:

Servicio donde labora

Condición laboral: Nombrado..... Contratado.....

Tiempo de Servicio: años

Instrucciones:

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4)

De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo.

	Aspectos	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos.					

13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.					

Valores finales para el nivel de motivación	Escala de puntajes
Nivel de motivación ALTO	56 - 75
Nivel de motivación MEDIO	36 - 55
Nivel de motivación BAJO	15 - 35

Anexo 5

Cálculo de Validez del Instrumento

Para determinar la validez estadística del instrumento “liderazgo transformacional” se aplicó la prueba de concordancia entre jueces.

Prueba de Concordancia entre los Jueces:

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Siendo:

‘Ta’ = n° total de acuerdos;

‘Td’ = n° total de desacuerdos;

‘b’ = Grado de concordancia entre jueces.

Donde sí ‘b’ es igual a 0.70 es Aceptable; 0.70-0.80 es Bueno; y Excelente por encima de 0.90.

ITEM	CRITERIOS	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Valor P
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	3
2	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1	1	1	3
3	La estructura del instrumento es adecuada. Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	1	1	1	3
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1	1	1	3
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1	1	3
6	Los ítems son claros y entendibles. Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	1	0	1	2
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación. Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	1	1	1	3
	TOTAL	7	6	7	20

Donde:

1= De acuerdo

0= Desacuerdo

Entonces:

'b' = $(20/(20+1) \cdot 100)$

'b' = 95%(0.95)

El resultado es que el 95% de las respuestas de los jueces concuerdan. Dando a entender que el grado de concordancia entre los jueces es excelente con un 0.95.

JUEZ 1

Marina Campoverde Ponce
Nombres y apellidos

Enfermería
Profesión


MSP. Lic. **Firma** Lic. 91. No. 27

JUEZ 2

ELVA MARCELA RAMIREZ LABAN
Nombres y apellidos

ENFERMERIA
Profesión



Elva Marcela Ramirez Laban
ENFERMERA
Lic. 91. No. 14623
Firma

JUEZ 3

Gaby Cecilia Navarro V.
Nombres y apellidos

Enfermería
Profesión



Dra. Gaby C. Navarro Valdovinos
CEP 14101
Firma

ANEXO 6

Cálculo de Validez del Instrumento

Para determinar la validez estadística del instrumento “motivación” se aplicó la prueba de concordancia entre jueces.

Prueba de Concordancia entre los Jueces:

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Siendo:

‘Ta’ = n° total de acuerdos;

‘Td’ = n° total de desacuerdos;

‘b’ = Grado de concordancia entre jueces.

Donde sí ‘b’ es igual a 0.70 es Aceptable; 0.70-0.80 es Bueno; y Excelente por encima de 0.90.

ITEMS	CRITERIOS	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Valor P
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	3
2	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1	1	1	3
3	La estructura del instrumento es adecuada. (Ítems : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15)	1	1	1	3
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1	1	1	3
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1	1	3
6	Los ítems son claros y entendibles. (Ítems : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15)	1	1	1	3
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación. (Ítems : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15)	1	1	1	3
	TOTAL	7	7	7	21

Donde:

1= De acuerdo

0= Desacuerdo

Entonces:

'b' = $(21/(21+1)).100$

'b' = 96%(0.96)

El resultado es que el 96% de las respuestas de los jueces concuerdan. Dando a entender que el grado de concordancia entre los jueces es excelente con un 0.95.

JUEZ 1

Maximo Campomundo Ponce
Nombres y apellidos

Enfermería
Profesión


MSE. Lic. No. 27
Firma

JUEZ 2

ELVA MARISOLA RAMIREZ LABÁN
Nombres y apellidos

ENFERMERA
Profesión


ENTREREMBA
Firma

JUEZ 3

Gaby Cecilia Navarro V.
Nombres y apellidos

Enfermería
Profesión


Dra. Gaby C. Navarro Valdivia
CEP 14101
Firma

Anexo 7

Cálculo de Confiabilidad del Instrumento

Prueba de Confiabilidad de α Crombach

Para determinar la confiabilidad del instrumento "liderazgo transformacional" se aplicó una prueba piloto a 10 enfermeros del Hospital Básico Arenillas. Luego se calculó el coeficiente de confiabilidad alfa de Crombach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Siendo:

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST²: Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Sujeto s	Preguntas																				Tota l
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	11
2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	2	1	1	9
3	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	9	
4	1	1	1	1	3	1	1	4	1	0	1	0	1	1	1	0	1	2	1	0	22
5	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	9
6	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	9	
7	1	0	1	1	1	0	1	2	1	0	1	1	1	1	3	1	1	4	1	0	22
8	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	9	
9	1	0	0	1	0	1	0	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	9	
10	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	11

Donde si $\alpha > 0,80$ tiene un alto grado de confiabilidad.

α : $10/9*(1-4.12/16.05)$

α : 0.854

Este coeficiente nos indica que entre más cerca de 1 esté α , más alto es el grado de confiabilidad, en este caso, el resultado nos da un valor de 0.854, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad.

Anexo 8

Cálculo de Confiabilidad del Instrumento

Prueba de Confiabilidad de α Crombach

Para determinar la confiabilidad del instrumento “motivación” se aplicó una prueba piloto a 10 enfermeros del Hospital Básico Arenillas. Luego se calculó el coeficiente de confiabilidad alfa de Crombach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Siendo:

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST²: Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Sujetos																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	5	
2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	3	
3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	4	
4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0	1	0	1	14	
5	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	7	
6	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	5	
7	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	10	
8	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	6	
9	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	7	
10	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	6	

Donde si $\alpha > 0,80$ tiene un alto grado de confiabilidad.

α : $10/9*(1-3.98/15.04)$

α : 0.817

Este coeficiente nos indica que entre más cerca de 1 esté α , más alto es el grado de confiabilidad, en este caso, el resultado nos da un valor de 0.817, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad.

Anexo 9

PRUEBA DE INDEPENDENCIA DE CRITERIOS (CHI-CUADRADO)

Hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre el nivel de liderazgo transformacional y la motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado V1 y V2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,001 ^a	2	.606
Razón de verosimilitud	1.324	2	.516
Asociación lineal por lineal	.900	1	.343
N de casos válidos	35		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .34.

RESULTADO:	$p = 0.606 > 0.05$
Entonces: Como $p > 0.05$; Se acepta la hipótesis nula (H_0).	