



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo Transformacional en la Motivación en los
Trabajadores de un Centro de Salud de Andahuaylas 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autor:

Quispe Alfaro, Gerardo Livin (ORCID: 0000-0001-9215-8144)

Asesora:

mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a mis padres, hermanos, mi esposa y mi hija por todo su apoyo incondicional, comprensión y motivación en cada momento de mi vida a ellos. Gracias

Agradecimiento:

Agradezco a todos los docentes que me enseñaron en esta Maestría y en especial a la Mg. Miluska Rosario Vega Guevara por su apoyo y asesoría en cada momento de la investigación mis más sinceros agradecimientos

Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24

IV. Discusión	42
V. Conclusiones	49
VI. Recomendaciones	50
Referencias	51
Anexos	
Anexo 1: Declaratoria de autenticidad del autor	
Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor	
Anexo 3: Matriz de consistencia y operacionalización de variables	
Anexo 4: Certificado de validación de Instrumentos	
Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad	
Anexo 7: Evidencia Fotográfica	
Anexo 8: Evidencia del tratamiento estadístico	

Índice de tablas

	Pág
	.
Tabla 1: Matriz operacional de la variable Liderazgo transformacional	16
Tabla 2: Matriz operacional de la variable Motivación	17
Tabla 3: Distribución de frecuencia de la población según edad, sexo y condición laboral	18
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	19
Tabla 5: <i>Liderazgo Transformacional, según sus dimensiones</i>	21
Tabla 6: <i>Motivación en el personal, según sus dimensiones</i>	21
Tabla 7: <i>Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en la motivación</i>	23
Tabla 8: <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Liderazgo Transformacional en Motivación por Logro</i>	24
Tabla 9: <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Liderazgo Transformacional en Motivación por Afiliación</i>	25
Tabla 10: <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Liderazgo Transformacional en Motivación por Poder</i>	25

Resumen

El objetivo fue determinar la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas. La investigación de naturaleza cuantitativa, tipo básico puro, correlacional causal, la muestra fueron 79 trabajadores de un centro de salud, se empleó el cuestionario de *Liderazgo Transformacional del. MLQ* el cual fue ampliamente estudiado por Bass y Avolio adaptado Alannah Rafferty y Mark Griffin y el cuestionario de motivación de McClelland por Negrón y Pérez, adaptado por Cabanillas e Inga y Sayaverde a nuestro contexto nacional y en salud.

Los resultados de la investigación fueron que existe una influencia significativamente media entre el liderazgo transformacional en la motivación de los trabajadores consideraron un 53.4 % que existe influencia media del liderazgo transformacional en la motivación por logro esto; un 71,1% considero que existe influencia media del liderazgo transformacional en la motivación por poder y un 96,8% considero que existe una influencia alta del liderazgo transformación en la motivación por poder. Y se llegó a la conclusión de existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional en la motivación en un centro de salud de Andahuaylas año 2021.

Palabras clave: liderazgo transformacional, motivación, centro de salud.

Abstract

The objective was to determine the influence of transformational leadership on motivation in the workers of a health center in Andahuaylas. Research of a quantitative nature, pure basic type, causal correlation, the sample was 79 workers from a health center, the Transformational Leadership questionnaire was used. MLQ, which was widely studied by Bass and Avolio, adapted by Alannah Rafferty and Mark Griffin, and the McClelland motivation questionnaire by Negrón and Pérez, adapted by Cabanillas e Inga y Sayaverde to our national and health context.

The results of the research were that there is a significantly average influence between the transformational leadership on the motivation of the workers. 53.4% considered that there is a medium influence of the transformational leadership on the motivation to achieve this; 71.1% consider that there is a medium influence of transformational leadership on motivation for power and 96.8% consider that there is a high influence of transformation leadership on motivation for power. And it was concluded that there is a significant relationship between transformational leadership in motivation in a health center in Andahuaylas in 2021.

Keywords: transformational leadership, motivation, health center..

I. Introducción

A nivel internacional, existió una tendencia que ha estado influenciado en el comportamiento de las personas, y así cada vez tuvo más fuerza como resultado está modificando en la manera de actuar y desenvolverse de las personas en su centro de trabajo, es el liderazgo que es una habilidad o competencia que ha estado arraigada desde la aparición del hombre; esta habilidad ha resaltado las acciones que realizan los jefes, directores, gerentes, ect. de las empresas, grupos de personas de cualquier estrato social, podemos decir que son personas que trabajan en grupo e influyen en él, con capacidad de decisión, con el propósito de lograr objetivo y metas.

Latinoamérica y el Perú no es ajena a esta tendencia, en tal sentido en nuestro contexto se necesita de un liderazgo formal, porque se requiere de estructuras formales de gestión y tomas de decisiones para garantizar que la alineación general del sistema y cooperación hacia objetivos generales funcionen por ello el sistema de gestión se orienta en sentido de dirección general. Existe una problemática en función del líder ya que dicho puesto no lo ocupan personas capacitadas con estas destrezas y competencias requeridas, sino son cargos de confianza, que podemos inferir que en su mayoría no son por meritocracia sino son puestos ocupados por favores políticos, amistades, o por actos de corrupción favoreciendo a estas personas que no tienen las cualidades y perjudicando a las instituciones. No nos ha de extrañar que los puestos de confianza están ocupados por personas con perfiles inadecuados, cabe resaltar que el 70% de estos cargos no son por concurso por ello se incorpora a personal idóneo en dichos cargos directivos y estos a su vez no cuentan con competencias idóneas entre ella la más resaltante es el liderazgo.

En este contexto el centro de salud de Andahuaylas año 2021 no es ajeno esta realidad ya que existe un desconocimiento sobre aquellas cualidades o simplemente no lo aplican estas competencia por no conocer una metodología adecuada del liderazgo por parte de los jefes y directivos de cada área esto se traduce en que no logran cumplir con las metas y los indicadores son muy bajos nivel de todo el Perú, situándonos en los últimos puestos en el cumplimiento de estos indicadores, esto se debe a que aquellas personas que están ocupando estos puestos sean malos líderes o personas que tienen desconocimiento de

esta habilidad y que no la poseen por ello mismo puede tener un impacto muy grave.

en la organización en los trabajadores y afecta la moral la productividad y sobre todo la motivación en el personal o grupo de trabajo.

El objetivo de la investigación es determinar cómo Liderazgo transformacional influye en la motivación del personal que son 85 trabajadores que se desenvuelven en de un centro de salud en la ciudad de Andahuaylas el enfoque según Sampieri será cuantitativo. Es de suma importancia para identificar la necesidad de una investigación que permita comprender de manera clara las diferencias y similitudes del liderazgo transformacional y su relación motivacional en un contexto que nunca antes se había investigado.

Necesidad de investigar

La investigación se desarrollará en la de un centro de salud de Andahuaylas. En esta institución, como en toda organización de salud pública, es una institución donde las actividades de carácter administrativo priman la burocracia donde hay un exceso de normas, tramites y demás que de alguna manera dificultad la correcta administración pública, y carácter jerárquico. Los jefes de áreas, gerentes, etc. no han incorporado ni generado ambientes para que se logren identificar con sus instituciones y resalten los valores que se identifiquen con su institución todo ello para que se sume a una estabilidad laboral para el desarrollo y el logro de metas y objetivos.

Por ello mismo hace indagar acerca del liderazgo transformacional si predomina o no y su relación con la motivación del personal, la carencia de esta capacidad no permite la implementación de estrategias destinadas a generar una visión más holística y generando insatisfacción y bajos niveles de compromiso en la organización y se planteó como pregunta de investigación. ¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud?

Se puede inferir que la investigación tiene relevancia no solo teórica por lo mismo que será de utilidad para los investigadores quienes se beneficiarán con los resultados obtenidos para la logra de decisiones de manera coherente en la solución de este problema permitiendo blindar los conocimientos objetivos y válidos e identificar los niveles de liderazgo transformacional por parte de los

trabajadores y profundizar y contrastar el conocimiento sobre Liderazgo transformacional y como esta variable tiene influencia en los trabajadores, sobre todo en su motivación. Explicar la conveniencia su realización.

El presente estudio presenta implicancias practicas ya que nos permitirá ampliar y profundizar sobre el conocimiento de la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación en el personal de salud de un centro de salud de Andahuaylas, todo esto a través de la contratación de la teoría con los datos que se obtienen de la realidad lo cual permitirá ser el inicio para futuras investigaciones en nuestro contexto; un valor teórico al realizar de la presente investigación a través del proceso de operacionalización de las variables que permitirá contrastar nuestro instrumento ya validado internacionalmente y contrastaremos la obtención de datos tendrá la confiabilidad; tiene una utilidad metodológica cuando se contrasto nuestro instrumento en otra realidad distinta. Presenta una justificación práctica al contrastar los datos empíricos presentados en la investigación constituyen información real que permitirá a los entes directivos tomar el liderazgo transformacional que estimulen la motivación de salud. Se espera que esta información, Es relevante en el ámbito de la Gestión de los servicios de la salud, de la misma forma implementar estrategias y beneficiara a los directivos, y todo personal al aportar resultados para una autocrítica sobre su práctica de liderazgo y la aplicación de estrategias y métodos para motivar al personal; la presente investigación tiene su justificación metodológica por la necesidad de realizar un trabajo que permita comprender de manera clara las diferencias y similitudes del liderazgo transformacional y su influencia en la motivacional en un contexto que nunca antes se había investigado.

Por todo lo argumentado el objetivo general de la presente investigación es determinar la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas y teniendo como objetivo específico analizar la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación de logro; en la motivación de poder; en la motivación de afiliación en los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas.

Para poder responder nuestra pregunta de investigación se realizó el planteamiento de la Hipótesis general: Existe una influencia significativa entre el

Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas y a su vez se plantearon las hipótesis específicas

Hipótesis específica: Existe una influencia significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación de logro; con la motivación de poder; con la motivación de afiliación en los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas año 2021.

II. Marco teórico

Subsecuentemente, se presentaron y mencionaremos investigaciones sobre las variables de estudio siendo una investigación que fue ampliamente estudiada en diferentes campos como es el liderazgo transformacional y motivación, pero poco estudiado en su relación y en la población de estudio con la finalidad de describir las variables tanto en las instituciones públicas y privadas por ello es muy limitado la información recopilada.

En el plano nacional, las investigaciones que fueron realizadas para estimar la influencia entre las variables mencionadas en los primeros párrafos, todo ello en marco de un enfoque cuantitativo y es descriptivo causal, de diseño no experimental, de un corte transversal. Las investigaciones fueron exhaustivas, pues se aplicaron en poblaciones pequeñas y el instrumento fue el cuestionario y el instrumento las encuestas, todo ello lo analizo Cabanillas (2018) para estimar la relación sobre el liderazgo transformacional y motivación en el personal de salud en el Callao; y se concluyeron que hay una coherencia directa y correlación entre dichas variables. Similares fueron las conclusiones encontrados por Inga y Sayaverde (2018) en su investigación sobre liderazgo transformacional y la motivación en el personal profesional del C.S. Posope en Arequipa su finalidad fue establecer la relación entre sus dos variables en los 37 trabajadores las conclusiones fueron una relación entre ambas variables que fue significativamente alta; liderazgo y motivación su coeficiente de correlación fue (0,94) nos indica que existió muy alta correlación es directa y significativa.

Zuta (2020) investigo el Liderazgo transformacional y clima organizacional su finalidad fue determinar la relación entre variables en los profesionales de enfermería del Hospital en Vitarte a los 130 trabajadores, por ello concluyo que las variables tienen una relación baja y directa de correlación ($Rho=0.363$, $p=0.000$); entre ambas variables. Similar fue la investigación de Castillo (2019) sobre el estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en villa el salvador, con el objetivo fue explicar la correlación entre la variable tuvo una muestra de 73 personas llegando a las siguientes conclusiones la relación entre las variables es de nivel medio; así

mismo existe asociación entre las variables mencionada una significancia estadística $p = 0,044$ (0.05),

Para Muñoz (2018) en su investigación Liderazgo y motivación en el hospital de santa rosa por lo cual su objetivo fue determinar la relación entre liderazgo y motivación; se realizó a un encuesta al total de 51 personas del servicio de rehabilitación en la ciudad de Lima, por lo que llegaron a los resultados que existe relación significativa entre ambas ya las variables mencionadas en el primer párrafo ($p=0,000 < 0,05$), la relación es directa ($r = 0,725$) a mayor liderazgo, a mayor motivación; existe relación significativa ($p=0,009 < 0,05$). Igualmente para Para Garcés (2017) en su investigación estilos de liderazgo y la motivación del personal en la clínica san Borja; la finalidad de la investigación fue la determinación de la relación entre las variables, para lo cual la muestra fue 109 enfermeras, a los cuales se les encuestó, y los resultados que existe una relación positiva en las variables de (.749), y con un $p = 0.000$ ($p < 0.01$) una correlación positiva muy alta. A su vez el investigador Alcántara (2019) nos menciona en su investigación sobre liderazgo de la enfermería y la motivación del personal de enfermería, su finalidad fue determinar la relación entre ambas variables, la población y muestra fue de 70 profesionales del área de enfermería en Cajamarca y el autor llegó a las siguientes conclusión fue que el liderazgo autónomo fue el más preponderante entre las encuestadas 41%; el liderazgo autocrítico fue el 37%, el 36% tiene un estilo de comunicación asertiva a su vez la motivación el 24% fue el factor intrínseco para su motivación y el 38% de los enfermeros factor extrínseco.

A nivel internacional Hernández et al. (2015) en su investigación cuyo título, liderazgo transformacional del personal médico en una institución pública de salud, su objetivo fue estudiar la relación entre sus variables, cuya muestra fue 252 trabajadores los resultados fueron que Influencia Idealizada, la estimulación intelectual y la efectividad tuvieron una media entre 3.42 y 3.41. La relación significativa fue entre la edad y el número de pacientes que atiende diariamente el personal médico.

Según Sánchez y et. al. (2017) en Holguín – Cuba en su investigación Motivación y liderazgo del personal en dos hospitales maternos en Santiago de Cuba. Cuyo objetivo fue el describir las dos variables. Por lo que sus

conclusiones fueron de que la motivación por afiliación es la más frecuente, mientras que en los jefes está ausente en su mayoría el liderazgo.

Para Cárdenas et. al. (2017) menciona en su investigación cuyo título es liderazgo transformacional en enfermería Bogotá Colombia por su objetivo fue el análisis bibliográfico sobre la primera variable y la conclusión fue que dicha variable es por lo general descriptivo. Por su parte Vega y Zabala (2004) hicieron la adaptación del MLQ Forma 5X Corta (cuestionario multifactorial de liderazgo) al contexto chileno y llegaron a la conclusión de que el cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado, presenta ($\alpha = 0.97$) una confiabilidad muy alta.

Para Gonzales (2017) realizó a la investigación sobre liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en diferentes organizaciones en España. Tuvo como objetivo estudiar la relación entre dichas variables. La conclusión fue que aquellos que adoptaron los estilos de liderazgo transformacionales mejora el rendimiento

A continuación se presentan las diferentes teorías sobre las variables de estudio siendo esto así que hablar de liderazgo transformacional es un tema muy estudiado a nivel internacional y tiene su origen por los años 70 siendo está ampliamente estudiada y descrita por James Mac Gregor Burns que fue uno de los pioneros en investigar el liderazgo donde el análisis a aquellas cualidades de los líderes políticos, sus estudios sobre el liderazgo transaccional y transformacional en lo cual el liderazgo transformacional lo describe como aquel cambio o transformación que es un modelo de inspiración a los colaboradores en la cual utiliza la motivación intrínseca, una relación mutua, a su vez promover altos estándares de conducta y aspiraciones ética. (Burns, 1978)

Siendo todo ello una competencia muy importante, Knippenberg y Sitkin (2013) el liderazgo transformacional existe una influencia y una división sobre el liderazgo sobre todo el carismático en el cual resulta eficaz, pero se debe precisar sus dimensiones; por otro lado Wright et al. (2012) menciona que el liderazgo transformacional, es un factor que está asociado al servicio público sobre todo en sinergia en la motivación de los servidores públicos para cumplir sus objetivos. Breevaart et al. (2014). Define al liderazgo transformacional como competencia y comportamiento diario que tienen estas personas e influye de

manera continua a sus colaboradores; Boamah, et al. (2018) va mas alla por que no solo es una cualidad el liderazgo sino una estrategia útil para crear condiciones adecuadas en los lugares de trabajo promoviendo eficiencia y eficiencia. Por su parte Banks, et al. (2016) nos menciona que existe diferentes tipos de liderazgo y lo define como el auténtico que potencializa el liderazgo transformacional. Munir et al. (2012) concuerda que el liderazgo transformacional como aquella cualidad y competencia que mejoro también el bienestar psicológico. Hentrich et al. (2017) los autores nos mencionan que el liderazgo transformacional influye y reduce la tención cognitivo emocional. Kumar, (2019) menciona que existe cuatro valores fundamentales, entre uno de ellos esta el liderazgo transformacional, Dunkl et al. (2015) el liderazgo transformacional influye de manera muy positiva sobre la recuperación y el estrés laboral. Beckett et al. (2013) el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional se da través de la participación, empoderamiento y aprendizaje.

Smith (2015) va más allá en el enfoque transformacional y transaccional se complementan y se alinean principalmente en las dimensiones del liderazgo transformacional como son la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la consideración individual y la estimulación intelectual las (4 dimensiones). Lee. (2012) sin embargo dice que el liderazgo transformacional ha sido estudiado mucho sobre las instituciones médicas análisis de regresión multivariante para estimar la asociación entre liderazgo transformacional con el desempeño. Gracia et al. (2015). En efecto nos menciona que el liderazgo ha despertado el interés para muchas organizaciones, y que se ven en la imperiosa necesidad de implementar este fenómeno en la cultura donde haya reciprocidad entre la institución y los trabajadores. Gracia y Ávila, (2018). Nos menciona que el liderazgo transformacional adapto a partir del modelo MLQ de Bass y Avolio, siendo este un instrumento muy utilizado para medir de forma valida y confiable el liderazgo transformacional.

Hermosilla et al. (2016) el liderazgo transformacional tiene sus efectos a largo plazo en consecuencia implica una influencia en la motivación. Godoy y Bresó (2013). Nos menciona que el liderazgo transformacional influye de manera intrínseca de los seguidores.

Velásquez (2006), el liderazgo transformacional lo define como aquel proceso que va dirigido a aquel cambio que está centrado en aquella estimulación de la conciencia del individuo y transformándolos en seguidores eficientes y eficaces que a su vez ellos se comprometan con las metas de la institución. (Luis, 2006)

Pucheu (2009) para el autor nos menciona que el liderazgo Transformacional tiene capacidad de cambiar modificar o alterar de manera positiva en la motivación de los individuos que está a cargo por tal caso se obtenga resultados eficientes.

Ganga y Navarrete (2014) para estos dos autores lo definen que el liderazgo motivación como aquella técnica, como aquel estilo o tipo de liderazgo por el cual está sustentado en ciertas características como la ideología del cumplimiento de objetivo, análisis y observación además una sinergis de aportes tantos individuales como en equipo al igual que el líder.

El modelo teórico utilizado para dicha investigación será la del autor (Bass y Avolio, 1998) ya que dicho autor es el que más profundizo sobre la teoría del liderazgo transformacional y a su vez mapearon los enfoques y sus dimensiones e instrumento se adecuan a los fines de mi investigación

El liderazgo de gerentes por el cual estimula el interés de los individuos a cargo que ven sus trabajos y metas desde nuevos puntos de vista, generar conciencia de la misión y visión del equipo y la organización, motivar a los seguidores y colaboradores para ver más allá de su interés y pongan primero los intereses del grupo. (Bass y Avolio, 1998) Este líder está dispuesto a correr riesgos por la misión que quiere cumplir, aprovechando su ejemplo. Trata constantemente de hacer lo correcto, mostrando altos estándares morales y éticos para lograr el éxito ético.

Cuando hablamos de los líderes transformacionales tenemos que mencionar como verbo rector la palabra influir esto traducido en acción es ejercida en sus interrelaciones con los miembros de la organización grupo o seguidores, ello mismo estimulan cambios en la manera de actuar de cada individuo a dejar de lado sus intereses o necesidades particulares para, buscar el interés colectivo. Modelo teórico bajo el cual se estudiará la variable

El modelo teórico

Según (Bass y Avolio) el modelo teórico que utilizo es el modelo del 4 YO y se ha consolidado que como considera el autor tiene cuatro importantes dimensiones o características que son la estimulación intelectual, consideración individual, influencia de atributos e influencia de comportamientos (Avolio et al., 2004; Bass & Avolio, 1994).

Importancia de la variable en el ámbito de salud es muy importante ya que se sustenta en un liderazgo que es muy poco estudiado en el campo de la salud, pero este liderazgo es muy importante ya que se basa en la transformación y cumplir las metas de la organización ya que en la actualidad los centros de salud no llegan a cumplir los objetivos

La primera dimensión de su modelo teórico es la estimulación intelectual se ve a menudo y describe que como es el interés de un líder que radica principalmente en la inteligencia de la mano de la racionalidad, la lógica todo ello para la solución de problemas en la institución. La implementación de esta dimensión por parte de los líderes es a través de estímulos en las personas que están a su cargo o seguidores, pudiendo hacer un análisis crítico en la forma en cómo se desenvuelven en su organización y estimula a buscar acercamientos novedosos y creativos asignando tareas interesantes y que implican un reto.

Siendo la importancia de este modelo teórico por que logra describir en sus dimensiones aquellas cualidades que son motivo de esta investigación.

Influencia idealizadora (o liderazgo carismático)

Un líder transformacional actúa de manera que lo convierte en un modelo a seguir para los demás. Es respetado, de confianza e incluso admirado.

Quienes colaboran con él o lo siguen se identifican casi por completo con él y lo describen en términos que implican una habilidad, perseverancia y determinación extraordinarias.

Este líder está dispuesto a correr riesgos por la misión que quiere cumplir, aprovechando su ejemplo. Trata constantemente de hacer lo correcto, mostrando altos estándares morales y éticos para lograr el éxito ético.

Motivación inspiradora

Un líder transformacional tiene un comportamiento que es capaz de motivar a los miembros de su grupo, siempre encarnando el espíritu de equipo .

Muestre entusiasmo y optimismo proporcionando tanto un significado como un desafío al trabajo a realizar.

Crear una atmósfera de compromiso con los objetivos y una visión compartida.

Estimulación intelectual

Un líder transformacional fomenta la creatividad y fomenta una atmósfera en la que los compañeros de trabajo o seguidores se sienten obligados a pensar en los viejos problemas de una manera nueva.

Se evita la crítica pública precisamente para fomentar la creatividad.

Consideración individual

Un líder transformacional actúa como mentor y entrenador.

Se respetan los deseos y necesidades individuales. Se aceptan diferencias y la comunicación bidireccional es común.

Este líder es considerado un buen oyente y, junto con eso, también hay una interacción personalizada con cada miembro del equipo.

Los seguidores de este tipo de líderes se mueven continuamente hacia el desarrollo de niveles más altos de potencial.

La motivación en las diferentes investigaciones

Maslow (1954) para el autor norteamericano nos menciona que la motivación humana se origina intrínsecamente en las jerarquías de necesidades que más adelante se amplió en diferentes campos su pirámide esta agrupada en necesidades de autorrealización y necesidad de ser esto también se puede interpretar como necesidades inferiores o básicas y necesidades.

superiores; por ello el autor menciona que la motivación es el impulso que conduce a la satisfacción de aquello básico que nos motiva como las necesidades humanas. (Maslow, 1991)

Motivación según Piaget

(Piaget) para el autor nos menciona sobre la motivación desde una perspectiva psicológica dio grandes aportaciones a las teorías de la motivación aportaciones al estudio e investigaciones sobre el niño o infante y su desarrollo cognitivo, define a la motivación esa necesidad o voluntad para el aprender, entendido como un interés del niño para el aprendizaje esa motivación que lo impulsa a infante esta necesidad o motivación es muy importante como base para estudiar las motivaciones en el individuo. (Piaget, 1985)

Motivación según Chiavenato

Para el autor Chiavenato define a la motivación como aquello que está en sinergia entre el individuo la situación y la respuesta como resultado de la interacción de estas. Dependiendo de las experiencias que viva el individuo hay una interacción entre el y la motivación situación que lo influirá o no, cada tipo de motivación está dirigida hacia la satisfacción de diferentes necesidades que la persona priorice lo que se llega a inferir a que existe un camino o patrón para modificar la conducta.

Motivación según Herzberg

Para el autor un gran psicólogo que orientado su trabajo a la gestión de empresas y su relación con la motivación y definió a la motivación, como aquel resultado que se traduce de la interacción de factores de motivación e higiene.

Aquellos elementos de la motivación que tenemos como logros el reconocimiento, los incentivos etc. Ayudan a la satisfacción del personal que labora y los elementos de higiene que los traduce en sueldo, relaciones personales, ambiente de trabajo, etc., causan insatisfacción.

Motivación según Freud Para Sigmund Freud nos dice que el individuo tiene motivaciones inconscientes que condicionan esto influye al momento de la toma de decisiones. El autor los denomina como impulsos. Para el autor considera que lo que más influye en nuestro comportamiento como individuos son los impulso que él lo llama a aquellas necesidades físicas que no son satisfechas y nos motiva a tratar de satisfacerlas.

La teoría de Bandura el autor nos menciona sobre su teoría es la interacción del: ambiente, el comportamiento y los procesos psicológicos internos de la persona.

El autor hace una conclusión los procesos psicológicos se encuentra la motivación, pero esta motivación se traduce en cuatro mecanismos para su realización estos procesos son la atención; retención; reproducción y motivación.

Atención: viene a ser aquella habilidad de atender lo que el individuo está aprendiendo.

Retención: para Bandura lo traduce como aquella capacidad para recordar lo que se está aprendido.

Reproducción: viene a ser aquella habilidad para reproducir lo que se ha aprendido a comportamiento

Motivación: es aquello intrínseco y extrínseco que se manifiesta en la persona para que el individuo reproduzca el comportamiento que ha aprendido.

Por ello podemos inferir que la motivación no se genera de manera automática, es necesario que la persona encuentre razones para que imite o reproduzca lo aprendido, Es decir, hasta el punto de la motivación no hay un comportamiento generado, es necesario que la persona encuentre razones para emular lo aprendido. Para el autor nos menciona que existen tres refuerzos que son refuerzos pasados, prometidos y vicarios:

Refuerzos pasados: se trata de aquellas experiencias anteriores

Refuerzos prometidos: son los beneficios o incentivos que imaginamos obtener antes y después.

Refuerzo vicario: es la imitación o emulación de repetir la conducta según se manifieste la experiencia de cada individuo con consecuencias positivas o negativas.

La Motivación según McClelland para los fines de nuestra investigación se vio por pertinente escoger su modelo teórico del autor siendo que es el que se basa la motivación en tres dimensiones muy importantes ya que se adecua a los objetivos buscados en nuestra investigación y en nuestro contexto en salud.

(McClelland, 1988) para el autor que lo referenciamos como autor base para la variable de motivación nos menciona que el ser humano para satisfacer sus necesidades tiene que motivarse por tres necesidades (la necesidad de logro; necesidad de filiación; necesidad de poder)

Dimensiones de la variable de estudio Para el autor las dimensiones son tres:

Dimensión de logro

Para el autor lo define como aquella motivación o esfuerzos de progreso hacia los objetivos, pero en el marco de excelencia relacionada con la lucha de objetivos, la superación.

La Dimensión de poder

Para el autor nos menciona que es la necesidad de tener influencia en las personas del equipo y controlar aquella conducta que determina al individuo a influenciar en los miembros del grupo. Es aquella necesidad de influenciar en los demás cuya satisfacción es ser reconocido e influir en los demás

Dimensión de afiliación

Motivación de afiliación. Viene a ser aquella conducta que se traduce en el comportamiento de búsqueda de vínculos afectivos y lograr metas en grupo predomina en la persona si tiene el interés principal en establecer y exaltar las habilidades blandas todo esto se traduce en relaciones interpersonales.

Importancia de la variable en el ámbito de salud es muy importante la motivación ya que al momento de satisfacerlas podremos cumplir también los objetivos de las instituciones de salud.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo. Se realizó en la presente investigación bajo un enfoque cuantitativo, siendo una investigación sustantiva o básica pura, esto quiere decir que tiene las características de descripción, predicción explicación por lo esta investigación tiene el objeto de mejorar, cambiar o aportar en el conocimiento científicoteórico. (Bunge, 1980)

Diseño de investigación

El diseño de investigación según Ñaupas et. al., (2014) nos menciona que existen dos diseños en las investigaciones cuantitativas tenemos entre ellas las experimentales y las no experimentales siendo esta ultima el diseño de nuestra investigación. A su vez se recomienda graficar el diseño, siendo el diseño no experimental aquel que se aplica sin manipular las variables de estudio, siendo así que se basa en la observación tal cual se desarrollan en su contexto y los sujetos de investigación no se exponen.

Esta investigación permitió establecer la relación entre el liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas año 2021

Se siguió el siguiente diseño

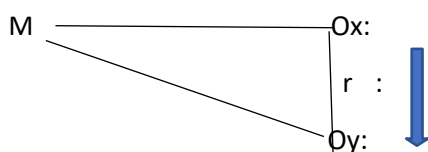
la simbología. Para lo cual:

M: Será muestra.

Ox: Variable 1 (liderazgo transformacional)

Oz: Variable 2 (motivación)

r: coeficiente de correlación causal.



Enfoque.

Según Sampieri et. al. (2014) nos menciona que existen tres tipos de enfoque teniendo el cualitativo, el mixto y el cuantitativo siendo este último el utilizado para nuestra investigación por ser objetiva, poder contrastar nuestras hipótesis y utilizar las técnicas estadísticas.

Nivel

Según Sampieri et. al., (2014) la dicha investigación es de nivel correlacional, por que describe las variables y analiza la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación siendo causal por que mide la influencia de nuestra variable 1 (liderazgo transformacional) en la variable 2 la (motivación).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Liderazgo transformacional

Definición conceptual

El liderazgo es un proceso o mecanismo que influye en la psique de la persona y lo transforma. Tiene e influye en aquellos estándares eticomorales motivaciones y satisface de manera indirecta sus necesidades valores, estándares éticos y metas a largo plazo; involucra valorar las motivaciones de los seguidores, satisfacer sus necesidades y tratarlos como seres humanos completos. (Avolio et al., 2004; Bass & Avolio, 1994).

Definición operacional

Tabla 1

Matriz operacional de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Influencia Idealizada	Interés de Logro Interés de Aprendizaje Interés institucional	1-3	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala de Likert Nunca = 1 Pocas veces = 2	Liderazgo transformacional: Bajo= 15-35 Medio= 36-55 Alto =56-75
Dimensión 2: Motivación Inspiracional	Soluciones académicas Ideas innovadores	4-6	A veces = 3 Poco frecuente = 4 frecuente = 5	
Dimensión 3: Estimulación intelectual	Coherencia	7-9		
Dimensión 4: Consideración individual	Propuesta Manejo Empatico	10-15		

Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

La motivación es aquel impulso en el componente psicológico que orienta la conducta a determinados actos; esto tiene la finalidad de generar alguna actividad determinada. La motivación de la teoría de las necesidades de McClelland se basa en tres tipos de necesidades y se toman como fuente de motivación ya sea propia o de tus compañeros de trabajo. (McClelland, 1988)

Definición operacional.

Tabla 2

Matriz operacional de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Motivación Por Logro	Metas personales	1,4,7, 10,13	Escala: ordinal Nivel: politómica	Bajo= 15-35
	Compromiso con la tarea		(1) Nunca	Medio=36-55
Motivación por afiliación	Creencias facilitadoras de logro		(2) Pocas veces	
	Afiliación básica:	2,5,8, 11,14	(3) A veces	Alto=56-75
Motivación por poder	Afiliación al trabajo		(4) Poco frecuente	
	Poder benigna	3,6,9, 12,15	(5) Muy Frecuente	
	experiencia			
	madurez			
	sabiduría			
	beneficio personal			

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

Para el estudio del presente trabajo se escogió a la población que trabaja en el centro de salud para dicho estudio estuvo constituido por todos trabajadores que se encuentran prestando servicios durante el año 2021.

- **Criterios de inclusión.**

Todos los trabajadores que presten servicio en un centro de salud de Andahuaylas.

Que hubieren llenado correctamente de los instrumentos.

- **Criterios de exclusión.**

Que hayan respondido con errores los instrumentos.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la población según edad, sexo y condición laboral

EDAD		
SEXO	Masculino	Femenino
Condición de trabajo	Contratado	Nombrado
Tiempo de servicio	Años de servicio	

Muestra

Dado que es muy pequeña nuestra población sin embargo utilizamos el muestreo no probabilístico por conveniencia y está constituido por 79 trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas, incluyendo a todos sin discriminación por cargo o sexo que hubieran cumplido con los criterios ya mencionados (criterios de inclusión y exclusión).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1. Técnica de recolección de datos.

Para la presente investigación fue utilizado el cuestionario que permitió la recolección sistemática de todos los ítems de nuestras variables.

2.3.2. Instrumento de recolección de datos.

En función a la técnica de cuestionario el instrumento utilizado fue la encuesta, El cual tiene el título de cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) elaborado por (Bass y Avolio, 1994); en la Universidad de Binghamton en Nueva York, el cual ha sido validado, confiable y estandarizado en México y diferentes países, con distintos tipos de organizaciones; tanto públicas como privadas. y la Escala de motivación de McClellan (1985). Siendo Cabanillas (2018) que adapto el instrumento de Bass y Avolio a sector salud en un contexto peruano y la escala de motivación de McClellan.

2.3.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad de los instrumentos

El instrumento será aplicado al trabajo de campo, a su vez al ser un instrumentó ampliamente utilizado no solo nacional sino a nivel internacional tiene las pruebas de confiabilidad y validez.

Confiabilidad de instrumentos

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Estudio de	Numero
Cuestionario	coeficiente de	de
	Cronbach	Ítems
LIDERAZGO	0.84	15
TRANSFORMACIONAL		
MOTIVACIÓN	0.767	15

La validación y confiabilidad de nuestros respectivos instrumentos lo dan Cabanillas (2018) e Inga y Sayaverde (2018) en sus investigaciones de liderazgo transformacional y motivación aplicando ellos los instrumentos de cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) elaborado por (Bass y Avolio, 1994) y la Escala

de motivación de McClellan (1985) en nuestro contexto nacional y en salud. La validación fue por juicio de expertos

Y la confiabilidad fue por el coeficiente de alfa de Cronbach que según Cabanillas (2018) fue un nivel de confiabilidad para liderazgo transformacional de 0.84 y para motivación de 0.767.

3.5. Procedimiento

Para la presente investigación se realizó todas las coordinaciones con las autoridades encargadas del centro de salud todo ello con una meta de brindar la información de estudio colaboración.

Los instrumentos se aplicaron en 2 semana y luego se procedió con el análisis estadístico luego de ello se procedió a interpretar los resultados, para nuestras respectivas conclusiones y discusiones.

3.6. Método de análisis de datos.

Se usó el programa IBM y el Microsoft Excel para su correcto análisis estadístico por lo cual fueron tabulados los datos y distribuidos y presentados en figuras todo ello por medio del programa de software SPSS versión 25.

Prueba de hipótesis. Se procedió de la siguiente manera:

- (a) Tabulación de datos,
- (b) De cada variable se determinó sus dimensiones para sus rangos y frecuencias.
- (c) Formulación de hipótesis de la siguiente manera:

Ho: No existe influencia entre la Liderazgo transformacional en la motivación ($r = 0$)

H₁: Existe una influencia entre la Liderazgo transformacional en la motivación ($r \neq 0$)

Nivel de significación teórica: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la Ho;

si $p < \alpha$; rechazar la H_0

(d) Pruebas estadísticas: las variables son de naturaleza cualitativa, se asume que no tiene distribución normal, se empleó la regresión logística, que es una medida de influencia para variables; para este análisis también se empleó el software estadístico SPSS versión 22.

3.7. Aspectos éticos

Siendo los principios éticos y morales la base en que debe girar todas las investigaciones que a su vez también son establecidas por la normativa de nuestra alma mater que es la Escuela de Posgrado UCV (Universidad César Vallejo) y marco de las especificaciones propias de la Maestría en Gestión de los servicios de salud. Además, se solicitó la autorización respectiva a un centro de salud de Andahuaylas, para realizar la aplicación de los instrumentos.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 5 se observa que el 5,1% del personal que trabaja en un centro de salud de Andahuaylas, consideran que el Liderazgo transformacional en este centro de salud es Bajo, el 87,3% considera que el Liderazgo transformacional es regular y solo 7,6% restante que es Bueno. Se observa además, que las dimensiones Influencia Idealizada fueron percibidas por el personal como medias el 84,8%, siendo la dimensión Motivación Inspiracional la que presenta una media, pues fue considerada por el 81% de estos trabajadores; la dimensión Estimulación Intelectual fueron percibidas por el personal como bajo por un 89,9%, seguida de la dimensión Consideración individualizada que fue también cataloga como media por más del 83,5% de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas.

Tabla 5

Liderazgo Transformacional, según sus dimensiones

	Liderazgo transformacional		Influencia Idealizada		Motivación Inspiracional		Estimulación Intelectual		Consideración individualizada	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	4	5,1	11	13,9	10	12,7	71	89,9	6	7,6
Medio	69	87,3	67	84,8	64	81,0	8	10,1	66	83,5
Alto	6	7,6	1	1,3	5	6,3	0	0	7	8,9
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0	79	100	79	100,0

En la tabla 6 se observa que el 79,7% del personal en un centro de salud de Andahuaylas se encuentra Motivado, un porcentaje de 65,8% tiene una motivación por logro, presenta un nivel de moderado de motivación por afiliación siendo este un 88,6% y un porcentaje alto en la dimensión de por poder con un 86,1% del de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas.

Tabla 6

Motivación en el personal, según sus dimensiones

	Motivación		Motivación Por Logro		Motivación por afiliación		Motivación por poder	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	63	79,7	52	65,8	70	88,6	11	13,9
Alto	16	20,3	27	34,2	9	11,4	68	86,1
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0	79	100,0

4.2. Contratación de hipótesis

Dado que los resultados, se asume el empleo de una prueba Regresión Logística Ordinal para mostrar la dependencia de la variable dependiente Motivación en relación a la variable independiente Liderazgo Transformacional. Se empleó la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de

carácter cualitativo ordinal y para su presentación se asumió el reporte del software Spss 25.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

En la tabla 7 se presentan los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empelada para contrastar la hipótesis general. El reporte emitido por el programa, explica que la motivación depende del Liderazgo Transformacional de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas.; de acuerdo al Chi cuadrado = 321,848 y $p_valor = ,000 < \alpha = ,05$, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,988 indicando que la variable Liderazgo transformacional influye en un 98,8% en la motivación de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en la motivación

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo	321,848	28	,000	,983
Transformacional				,988
				,765

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Liderazgo Transformacional en Motivación por Logro

Contraste de razón de verosimilitud				
-------------------------------------	--	--	--	--

	Chi-cuadrado	GI	Sig.	Pseudo R cuadrado
Motivación por logro	57,831	28	,001	,519
				,534
				,204

Función de enlace: Logit.

El reporte de nuestro análisis de datos, explica que el Liderazgo transformacional influye en la motivación por logro en un centro de salud de Andahuaylas; de acuerdo al Chi cuadrado = 57,831 y ,001 < α = 0.05, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,534, indicando que la variable predictora Liderazgo Transformacional influye solo en un 53.4% en la motivación por logro en un centro de salud de Andahuaylas”

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Liderazgo Transformacional en Motivación por Afiliación

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	GI	Sig.	Pseudo R cuadrado
Motivación por afiliación	92,354	28	,000	,689
				,711
				,333

Función de enlace: Logit.

El reporte de nuestro análisis de datos, explica que el Liderazgo transformacional influye en la motivación por afiliación en un centro de salud de Andahuaylas; de acuerdo al Chi cuadrado = 92,354 y ,000 < α = 0.05, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,711, indicando que la variable predictora Liderazgo Transformacional influye

solo en un 71,1% en la motivación por afiliación en un centro de salud de Andahuaylas”

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Liderazgo Transformacional en Motivación por Poder

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Motivación por poder	242,859	28	,000	,954
				,968
				,728

Función de enlace: Logit.

El reporte emitido por el programa, explica que el Liderazgo transformacional influye en la motivación por poder en un centro de salud de Andahuaylas; de acuerdo al Chi cuadrado = 242,859 y $,000 < \alpha = 0.05$, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,968, indicando que la variable predictora Liderazgo Transformacional influye solo en un 96,8 en la motivación por poder en un centro de salud de Andahuaylas”

V. Discusión

Las discusiones en torno a la presente investigación giran en función de nuestras hipótesis, primeramente, se analizó las variables en los resultados descriptivos de nuestra investigación y así entender su comportamiento individual y sus dimensiones de cada una de ellas y explicar la influencia entre el liderazgo transformacional en la motivación y posteriormente se compararon las hipótesis con las investigaciones tanto internacionales como nacionales realizadas en los últimos 7 años. Finalmente se presentaron las principales limitaciones de la investigación.

En cuanto a nuestros resultados se pudieron contrastar sobre la influencia que existe del liderazgo transformacional en la motivación de los trabajadores en un centro de salud fundamentalmente los que aplicaron el mismo fundamento teórico para analizar la motivación en la misma línea coincidieron en con el autor Sanchez, et. al. (2017) en Santiago de Cuba donde coinciden sus fundamentos teóricos en torno a la motivación donde el 49,2% respondió que es más frecuente la motivación por afiliación; similares resultados coincidimos con Cabanillas, (2018) reportan que existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación. Inga, L., Sayaverde. C. (2018) también coincidieron con los fundamentos teóricos en torno a la relación que existe entre liderazgo transformacional y la motivación por lo que afirma que hay una relación directa y significativa

En cuanto al Liderazgo transformacional en un centro de salud, los resultados hallados fueron que el 87,3% afirmaron que tuvieron una influencia media sin embargo se discrepa con los estudios realizados y reporte internacional de Sánchez, et. al. (2017) en los resultados evidenciaron que 83,3% que no manifiestan liderazgo o está ausente.

Con respecto al liderazgo transformacional en la motivación en un centro de salud de Andahuaylas, los resultados evidenciaron que en un 87,3% de los trabajadores percibieron un nivel medio de liderazgo transformacional, estos trabajadores percibieron que los líderes influyen en la motivación personal, en la consideración individualizada y en la influencia idealizada; sin embargo, en caso

de la estimulación intelectual los trabajadores el 89,9 % de los trabajadores manifestaron que fue bajo. En cuanto a la motivación el 79,9 % de los trabajadores si se encuentra motivado; en cuanto a la motivación por logro u 65,8% de los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas percibieron un nivel medio al igual que la motivación por afiliación un 88,6% percibió que es un nivel medio. Teniendo en cuenta estos resultados Cabanillas (2018) sus resultados coinciden en su fundamentación teórica que la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación es de nivel medio. Y discrepo con los investigadores Inga y Sayaverde (2018) en su investigación en Arequipa sobre las dos variables liderazgo transformacional y motivación que tienen una relación significativamente alta entre estas dos variables sin embargo en nuestra investigación solo fue de nivel medio.

Con respecto al liderazgo transformacional en su dimensión de estimulación intelectual en nuestra investigación el 89,9% reportaron que es bajo y se discrepa con los resultados de Cabanillas (2018) que sus resultados no coinciden siendo que los trabajadores del personal de salud tienen una estimulación intelectual regular con un 58%.; en su dimensión de motivación inspiracional 6.3% indico en nuestro resultados que tienen una motivación inspiracional alto o adecuado sin embargo se discrepa en este punto con Cabanillas ya sus resultados fueron que un 47.1% respondió que eran adecuados.

Con respecto al liderazgo transformacional en su dimensión de estimulación intelectual en nuestra investigación el 89,9% reportaron que es bajo y el mismo fundamento teórico lo aplico Inga y Sayaverde (2018) concordando con sus resultados en un 83.78% respondieron que la estimulación intelectual es relativamente bajo el personal profesional de salud; en su dimensión de motivación Inspiracional no concordamos con el autor ya que en nuestros resultados el 81% respondió que es regular pero para Inga y Sayaverde un 89,19% la motivación inspiracional fue bajo al igual que la dimensión de consideración individualizada que para dicho autor en sus hallazgos fue bajo en un 86.49% y en la dimensión de influencia idealizada fue bajo en un 97.3% siendo estas últimas tres dimensiones que no concordamos con el investigador ya que nuestros resultados sobre estas dimensiones fueron regulares.

Con respecto al motivación en su dimensión de necesidad de logro; necesidad de poder y necesidad de afiliación bajo el mismo fundamento teórico discrepamos en los resultados con Cabanillas, (2018) sus resultados fueron en la dimensión de Necesidad de logro 52 % respondieron que era adecuado; en la dimensión De poder 70.6% respondieron que era regular; y en la dimensión de afiliación 88.2% que era adecuado discrepando con nuestros resultados que fueron en las dimensiones de Necesidad de logro 65,8 % respondieron que era regular; en la dimensión De poder 86,1% respondieron que era adecuado; y en la dimensión de afiliación 88.6% que era regular.

VI. Conclusiones

Primera. Existe una influencia significativa entre el liderazgo transformacional en la motivación de los trabajadores de acuerdo al $yp_valor = ,000 < \alpha = ,05$, indicando que la variable Liderazgo transformacional influye muy alta en la motivación de los trabajadores en un centro de salud de Andahuaylas.

Segunda. Existe una influencia significativamente media entre la influencia del liderazgo transformacional en la motivación por logro de los trabajadores de acuerdo a que muestra $001 < \alpha = 0.05$

Tercera. Existe una influencia significativamente media entre la influencia del liderazgo transformacional en la motivación por logro de los trabajadores de acuerdo a que muestra $000 < \alpha = 0.05$,

Cuarta. Existe una influencia significativamente alta entre el liderazgo transformacional en la motivación por poder en los trabajadores de acuerdo $000 < \alpha = 0.05$, en un centro de salud de Andahuaylas

VII. Recomendaciones

Primera. Se recomienda a la gerencia del centro de salud propiciar más acciones de liderazgo transformacional para que generen mayor motivación en los trabajadores y estén comprometidos.

Segunda. Dado que ya un buen porcentaje de trabajadores del centro de salud consideran que la motivación por afiliación y la motivación logro es de nivel medio, se recomienda promover programas de desarrollo con énfasis al plan estratégico para que conozcan la misión, visión objetivos de la institución y una continua preparación para el cambio y el empoderamiento de los trabajadores para el trabajo en equipo.

Tercera. Dada la importancia del estudio, se recomienda la realización de otras investigaciones que involucren diferentes aspectos relacionados con la influencia del liderazgo transformacional en la motivación en el sector salud. Se recomienda profundizar este estudio y aplicar instrumentos adicionales como entrevistas a profundidad y focus groups, con el fin de obtener mayor información respecto a las variables estudiadas y otros aspectos sociodemográficos y ocupacionales predominantes en el ámbito de estudio.

Referencias

1. Alcántara, M.J. (2019). *Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38781>
2. Almirón-Arevalo, V. Tikhomirova, A. Trejo-Toriz, A. C. García-Ramírez, J. M. (2015). *Transactional Leadership vs. Transformational Leadership*. *ReiDoCrea*, 4(1), 24–27. DOI: 10.30827 / DIGIBUG.34629
3. Gutierrez Arias. (2019). *Liderazgo y motivación*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/21287>
4. Banks-George, C. Davis-Mccauley, K. Gardner-William, L. Guler-Courtney,E. (2016). *A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy* *Leadership Quarterly*, 27 (4), 634–652. DOI: 10.1016 / J.LEAQUA.2016.02.006
5. Bariego, CS (2014). *Liderazgo y motivación*. *Revista General de Marina*, 267 (5), 905–914.
6. Bass, B., y Avolio, B. (s.f.). *Liderazgo transformacional*.
7. Beckett, P. Field, J. Molloy, L. Yu, N. Holmes, D. & Pile, E. (2013). *Practice What You Preach: Developing Person-Centred Culture in*

Inpatient Mental Health Settings through Strengths-Based, Transformational Leadership, Issues in Mental Health Nursing, 34 (8), 595–601. DOI:10.3109 / 01612840.2013.790524

8. Boamah-Shelia, A. Spence-Laschinger, H.K. Wong, C. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. DOI: 10.1016/J.OUTLOOK.2017.10.004
9. Breevaart, K., Bakker, A. Herland, J. Demerouti, E. Olsen, O. Espevik, R. (2014). *Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. DOI: 10.1111/JOOP.12041
10. Burns, J. M. (1978). *Liderazgo*.
11. Cabanillas, E. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22514>
12. Cárdenas, L. M. Tovar, D.C. Vela, N. M. García-Ubaque, L.C. (2017). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMERÍA RECOMENDACIONES PARA UN HOSPITAL UNIVERSITARIO. *REVISTA SALUD, HISTORIA Y SANIDAD*, 12(3), 41–51.
13. Cabrera, VR y Castillo, HD (2012). *Efectos de liderazgo y motivación*. https://planificacion.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5214/castilloefectosdeliderazgoymotivacion.pdf.
14. Castillo, H., (2019). “*Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018*” [tesis maestría, Universidad

15. Cruz-Ortiz, V. Salanova, M. Martinez ,l et. al. (2013). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*. Revista Universidad y Empresa, 15 (25), 13–32.
<https://revistas.uosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871/>.
16. Dunkl, A. Jiménez, P, Šarotar, S. Borut, M. Wolfgang, K. (2015). *Similarities and Differences of Health-promoting Leadership and Transformational Leadership*. *Naše Gospodarstvo*, 61(4), 3–13. DOI: 10.1515/NGOE-2015-0013
17. Garcés, V. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la motivación del personal de enfermería de la clínica San Borja 2016* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21814>
18. García, A. G. (2017). *Motivación y liderazgo. El Liderazgo En Los Entornos Sanitarios: Formas de Gestión, 2017*, ISBN 978-84-9052-079-6, Págs. 63-88, 63–88. dialnet.unirioja.es
19. Godoy, R. y Bresó, E. (2013). *Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores*. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 29 (2), 59–64.
<https://doi.org/10.5093/tr2013a9>
20. Gonzales (2017), *Liderazgo transformacional y el clima organizacional de la I.E.P. Tercer Milenio del distrito de Víctor Larco*. Año 2017.
21. Hernandez, et, al. (2015). *Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud*. Staobil Lekilal Ta Lekil Abtel, (9),

22. Gracia, T. J., & Ávila, D. D. (2018). *Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos*. *Revista Cimexus*, 13(2), 89–109. DOI: 10.33110/CIMEXUS130206
23. Hentrich, S. Zimber, A., Garbade, S. F. Gregersen, S., Nienhaus, A., & Petermann, F (2017). *Relationships between transformational leadership and health: The mediating role of perceived job demands and occupational self-efficacy*. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 34–61. DOI: 10.1037/STR0000027
24. Hermosilla, D., Amutio, A. Costa, S. Rovira, D. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. DOI: 10.1016/J.RPTO.2016.06.003
25. Inga, S. y Jessie, H. (2015). *Liderazgo transformacional del Director y clima organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía - la Oroya, 2014*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. [alicia.concytec.gob.pe |repositorio.uncp.edu.pe](http://alicia.concytec.gob.pe/repositorio.uncp.edu.pe)
26. Jacas, I. (2017). *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*. *Correo Científico Médico*, 21(2), 434–444
27. Kelloway, T. (2017). *Obligaciones de seguridad del empleador, liderazgo transformacional y sus efectos interactivos en el desempeño de seguridad del empleado*.
28. Knippenberg, D., y Sitkin, B. (2013). *A Critical Assessment of Charismatic— Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board?* *The Academy of Management Annals*, 7(1), 1–60. DOI: 10.1080/19416520.2013.759433
29. Kumar, M. (2019). *Championing Equity, Empowerment, and*

- Transformational Leadership in (Mental Health) Research Partnerships: Aligning Collaborative Work With the Global Development Agenda.* *Frontiers in Psychiatry*, 10, 99. DOI: 10.3389/FPSYT.2019.00099
30. Lee, D. (2012). *The Role of Transformational Leadership Styles in the Home Health Care Industry.* *Home Health Care Management & Practice*, 24(4), 169–174. DOI: 10.1177/1084822311427057
31. Luis, V. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo.* España: IdeasPropias. dialnet.unirioja.es
32. Maslow, A. (1991). *Motivacion y personalidad.* Madrid: Diaz de Santos. dialnet.unirioja.es
33. McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivacion humana.* Madrid: Narcea.
34. McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana.* dialnet.unirioja.es
35. Miville, ML, et. al. (2017). *Liderazgo: Liderazgo Culturalmente Fundamentado y Asociación Nacional de Psicología Latina / o. The Counseling Psychologist* , 45 (6), 830–856. DOI: 10.1177 / 0011000016668413
36. Muñoz, D. (2018). *Liderazgo y motivación del personal de servicio de rehabilitación del Hospital Santa Rosa, 2016* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14405>
37. Munir, F., et. al. (2012). *Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers job satisfaction and psychological wellbeing.* *Journal of Nursing Management*, 20(4), 512–521 DOI: 10.1111/J.1365-2834.2011.01308.
38. Olvera, J. Llorens, S. Acosta, H. Salanova, M. (2017). *El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario.* *Anales De Psicología*, 33 (2), 365–375. DOI: 10.6018 / ANALESPS.33.2.237291

39. Piaget, J. (1985). *El nacimiento de la inteligencia en el niño*. Critica
40. Quiroz, P., y Peduzzi, M. (2013). *EQUIPOS DE SALUD INTERDISCIPLINARIOS Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, JUNTOS PUEDEN PROPICIAR MEJORES RESULTADOS PARA PACIENTES Y PROFESIONALES*. *Horizonte de Enfermería*, 24 (1), 50–59.
41. Palomino, V., y Pilar, R. del. (2018). *Liderazgo Transformacional Y Clima Organizacional En Trabajadores Administrativos De La Red Salud Centro- Ayacucho*. 2018. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
42. Parra, O., y Guilianny, J., (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo / transformacional Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. *Telos* , 15 (2), 165-177.
43. Pastor, J. (2018). *Liderando el cambio: los cinco estilos de líder transformacional*. *Harvard Deusto Business Review*, (284), 6–21.
44. Ramírez, T., & Rosario, S. del. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura*, [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. repositorio.ucv.edu.pe
45. Ramos, H. y Guisela, D. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclas Pillco Marca, Huánuco - 2018*. *Reponame: UNHEVAL-Institucional*, 5 (1), 68–71.
46. Sánchez y et. al. (2017), *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*. *Correo Científico Médico*, 21(2), 434–444. revcocmed.sld.cu
47. Smith, P. O. (2015). Leadership in Academic Health Centers: Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 22(4), 228–231. DOI: 10.1007/S10880-015-9441-8
48. Suárez, M. A. (1988). El sentido de la vida como expresion de la motivacion superior humana. Su estudio en un grupo de jovenes cubanos. *Revista Cubana de Psicología*, 5(1), 35–49. biblat.unam.mx

49. Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2012). *Pulling the Levers: Transformational Leadership, Public Service Motivation, and Mission Valence*. *Public Administration Review*, 72(2), 206–215. [scielo.sld.cu |revcocmed.sld.cu](http://scielo.sld.cu/revcocmed.sld.cu)
50. Administration Review, 72(2), 206–215. [scielo.sld.cu |revcocmed.sld.cu](http://scielo.sld.cu/revcocmed.sld.cu)
51. Zuta, N. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019* [Tesis maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3329>

Anexos

Anexo 1

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, GERARDO LIVIN QUISPE ALFARO, alumno(s) de la Escuela de posgrado y Programa académico MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (filial o sede), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado “Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021”, son:

1. De mi (nuestra) autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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.

ANDAHUAYLAS 15 DE JULIO DEL 2021

GERARDO LIVIN QUISPE ALFARO

Apellidos y nombres del autor

DNI: 45498927.

Anexo 2
Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Miluska Vega Guevara docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César

Vallejo Lima Norte, asesor (a) de la Tesis titulada:

“
.....
.....
.....

.....”del autor , constato que la investigación tiene un índice de similitud de% 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 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.

Lugar y fecha,

Vega Guevara, Miluska Rosario Asesor	
DNI 28284526	Firma
ORCID https://orcid.org/0000-0002-0268-3250	

Anexo 3

Matriz de consistencia y operacionalización de variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021	Existe una influencia significativa entre el Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021.	Variable 1: Liderazgo Transformacional				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación de logro en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021?	Analizar la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación de logro en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021.	Existe una influencia significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación de logro en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021.	Influencia idealizada	Interés de Logro Interés de Aprendizaje Interés institucional	1-3	Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3 Poco frecuente = 4 frecuente = 5	Bajo (15-35) Medio (36-55) Alto (56-75)
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación de poder en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021?	Identificar la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación de poder en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021.	Existe una influencia significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación de poder en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021.	Motivación inspiracional	Soluciones académicas ideas innovadoras	4-6		
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación de afiliación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional en la motivación de afiliación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021	Existe una influencia significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación de afiliación en los trabajadores de un centro de salud de Andahuaylas 2021.	Estimulación intelectual	Coherencia	7-9		
			Consideración individualizada	Propuesta Manejo empático	10-15		
			Variable 2: Motivación				
			Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
			Motivación por logro	Metas personales Compromiso con la tarea	1,4,7,10,13	Escala: ordinal	Bajo= 15-35

				Creencias facilitadoras de logro		Nivel: politómica	
			Motivación por afiliación	Afiliación básica: Afiliación al trabajo	3,6,9,1 2,15	(1) Nunca	Medio=36-55
			Motivación por poder	Poder benigno: Experticia, madurez, sabiduría, beneficio colectivo. Poder explotador: Manipulación, engaño, beneficio personal.	2,5,8,1 1,14	(2) Pocas veces (3) A veces (4) Poco frecuente (5) Muy Frecuente de acuerdo	Alto=56-75

ANEXO 2. Tabla de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de Medición	Nivel y Rangos
Liderazgo Transformacional	El liderazgo es un proceso o mecanismo que influye en la psique de la persona y lo transforma. Tiene e influye en aquellos estándares eticomorales motivaciones y satisface de manera indirecta sus necesidades valores, estándares éticos y metas a largo plazo; involucra valorar las motivaciones de los seguidores, satisfacer sus necesidades y tratarlos como seres humanos completos. Bass y Avolio (1994)	Para medir el Liderazgo transformacional se uso el instrumento MLQ de Bass y Avolio adaptado para nuestro contexto de salud por Cabanillas (2018) e Inga y Sayaverde (2018) Este instrumento se operacionaliza en función a los 15 ítems que se encuentran clasificados en 4 dimensiones, los ítems presentan una escala tipo Likert con 5 opciones.	Influencia idealizada	Interés de Logro Interés de Aprendizaje Interés institucional	01-03	Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3 Poco frecuente = 4 frecuente = 5	Bajo (15-35)
			Consideración individualizada	Soluciones académicas ideas innovadoras.	04-06		Medio (36-55)
			Estimulación intelectual	Coherencia	07-10		Alto (56-75)
			Motivación por inspiración	Propuesta Manejo empático	11-15		
Motivación	La motivación es aquel impulso en el componente psicológico que orienta la conducta a determinados actos; esto tiene la finalidad de generar alguna actividad determinada. La motivación de la teoría de las necesidades de Mc Clelland se basa en tres tipos de necesidades y se	Para medir la motivación se usó la escala de motivación de McClelland adaptado para nuestro contexto de salud y en el Perú por Cabanillas (2018). Este instrumento está definido operacionalmente en función a los 15 ítems distribuidos en tres	Motivación por logro	Metas personales Compromiso con la tarea Creencias facilitadoras de logro.	1,4,7,10,13	Escala: ordinal Nivel: politómica (1) Nunca (2) Pocas veces (3) A veces (4) Poco frecuente	Bajo= 15-35 Medio=36-55
			Motivación por afiliación	Afiliación básica: Afiliación al trabajo	3,6,9,12,15		Alto=56-75
			Motivación por poder	Poder benigno: Experticia, madurez, sabiduría, beneficio	2,5,8,11,14		

toman como fuente de motivación ya sea propia o de tus compañeros de trabajo. (McClelland, 1988).

dimensiones, las preguntas presentan una escala tipo Likert con 5 opciones.

colectivo.
Poder explotador:
Manipulación,
engaño,

(5) Muy Frecuente
de acuerdo

Anexo 5
Instrumentos de recolección de datos
Liderazgo transformacional en la motivación en los
trabajadores de un centro de salud de la provincia de
Andahuaylas año 2021

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de frases y preguntas sobre situaciones que a las personas les pueden suceder o a sucedió en algún momento de su trabajo. Lea cada una de las preguntas. La información que usted brinde será tratada con confidencialidad, por esta razón se le pide que conteste con total sinceridad, evite dejar frases sin marcar.

Consentimiento Informado

El propósito de este escrito es informarle de la finalidad y los objetivos de este estudio para solicitarle su participación en él. Si una vez leído el presente el documento, tuviera, cualquier duda sobre la información aquí contenida, no dude en preguntar, lo que desea este trabajo se desarrolló en el marco de estudio dirección de los servicios de salud para determinar la influencia del liderazgo transformacional en la motivación de los trabajadores en la micro red de un centro de salud de Andahuaylas.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

La presente encuesta tiene por finalidad evaluar el liderazgo transformacional del personal que labora en la MICRORED HUANCABAMBA. Se le agradece su participación muchísimas gracias.

Edad:

Sexo:

Servicio donde realiza sus actividades

Condición de Trabajo: Nombrado **Contratado**

Tiempo de Servicio:

Instrucciones:

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas: Rara Vez o Nunca (1) Pocas Veces (2) A Veces (3) Con Mucha frecuencia (4) Muy frecuentemente o Siempre (5).

N°	Items	Rara Vez o Nunca (1)	Pocas Veces (2)	A Veces (3)	Con Mucha frecuencia (4)	Siempre (5)
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					

10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación del personal que labora en la MICRORED HUANCABAMBA. Se le agradece su participación muchísimas gracias.

Edad:

Sexo:

Servicio donde realiza sus actividades

Condición de Trabajo: Nombrado

Contratado

Tiempo de Servicio:

Instrucciones:

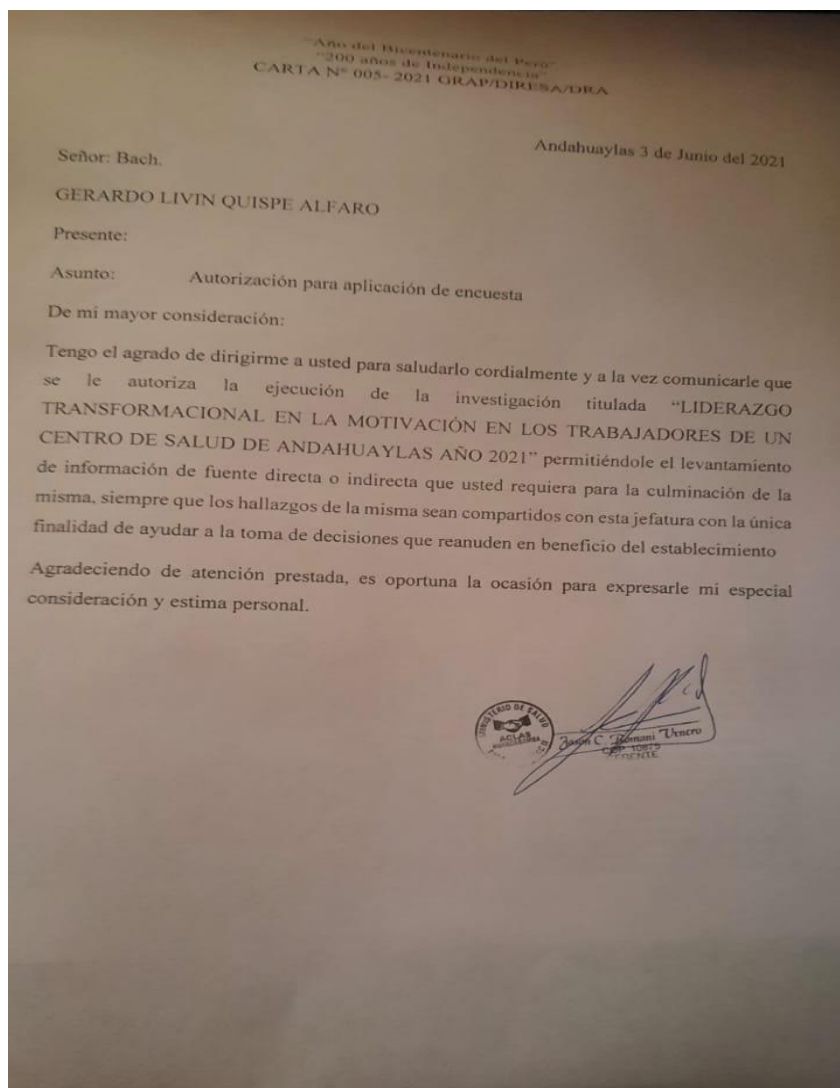
Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

N°	Items	Absolutamente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Absolutamente de acuerdo (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					

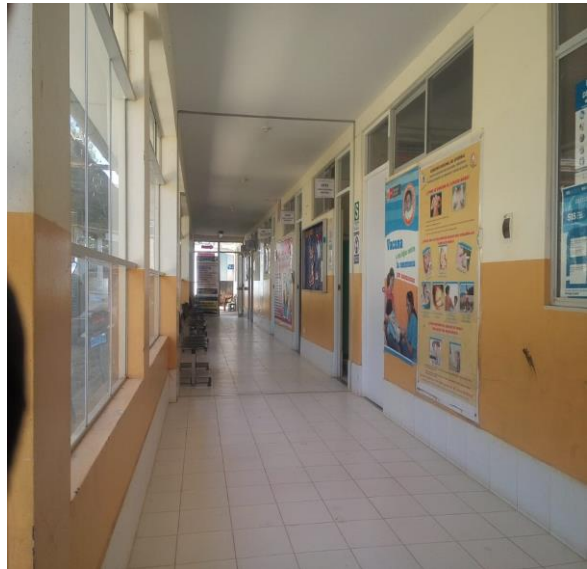
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en 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 y organizaciones					
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					

Anexo 6

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



Anexo 7
Evidencia Fotográfica



Anexo 8
Evidencia del tratamiento estadístico

Base de datos

	Liderazgo Transformacional															Motivacion																								
	Dimensi on 1			Dimensi on 2			Dimensi on 3			Dimension 4					Dimension 1					Dimension 2					Dimension 3						L T D 1	L T D 2	L T D 3	L T D 4		M D 1	M D 2	M D 3		
S u j e t o	it e m 1	it e m 2	it e m 3	it e m 4	it e m 5	it e m 6	it e m 7	it e m 8	it e m 9	it e m 1 0	it e m 1 1	it e m 1 2	it e m 1 3	it e m 1 4	it e m 1 5	it e m 1	it e m 4	it e m 7	it e m 0	it e m 3	it e m 2	it e m 5	it e m 8	it e m 1	it e m 4	it e m 3	it e m 6	it e m 9	it e m 2	it e m 5	s u m a d e t o									
1	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	5	4	3	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	8	8	8	6	1	5	1	2	2
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	9	8	8	8	1	4	1	1	1	
3	4	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	1	1	1	3	7	2	2	2	

4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	1	1	1	2	7	2	2	2	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	7	9	9	0	1	1	5	1	1	2
6	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	9	7	9	7	6	1	5	1	1	1
7	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	8	9	8	7	1	5	1	1	1
8	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	9	9	1	1	1	5	2	1	2		
9	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	5	1	1	1	2	5	1	1	1		
10	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	1	2	4	1	1	1		
11	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	1	0	9	6	5	7	4	1	1	1
12	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	8	9	1	0	8	6	8	6	2		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	5	9	9	9	8	5	8	5	2		
14	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	7	0	1	1	2	4	8	6	5	7	
15	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	1	0	9	6	8	5	5	7	7	1
16	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	6	9	9	7	1	1	5	1	1	1	
17	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	5	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	7	0	7	1	3	7	7	9		
18	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	4	6	9	0	0	7	3	5	5	3		

1	9	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	5	2	7	1	1	2	4	1	1	1	
2	0	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	8	8	0	9	1	8	4	1	1	1
2	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	1	1	1	2	5	1	1	1	
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	0	8	9	8	5	2	5	1	1	2
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	7	7	7	3	9	4	1	1	1
2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	8	7	6	4	8	4	1	1	1
2	5	3	2	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	5	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	7	8	8	2	9	9	4	1	1	1
2	6	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	1	1	1	5	1	1	1		
2	7	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	5	0	0	9	0	1	9	4	1	1	1	
2	8	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	5	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	5	0	8	0	1	1	8	4	1	1	1	
2	9	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	5	7	8	0	0	9	0	5	1	1	2	
3	0	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	5	9	8	0	0	1	1	6	6	9		
3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	8	7	8	8	5	8	4	1	1	1	
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	5	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	5	5	7	7	7	4	0	5	1	1	1	
3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	2	5	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	9	0	8	8	3	6	6	1		

3				3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	1		1	2	5	1	1	1			
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	0	0	9	0	1	2	5	1	1	9		
3				4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	8	9	0	0	9	3	7	5	1	
3				3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	7	8	9	9	1	3	9	4	0	
3				4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	0	1	1		2	5	1	1	2	
3				3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	3	9	6	8	8	7	3	8	4	1
3				3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	3	3	2	3	4	4	5	4	4	0	9	8	8	5	4	7	5	2		
4				4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	1	7	0	9	5	4	7	6	1		
4				3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	5	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	9	9	9	6	7	6	8	3		
4				3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	9	0	9	0	0	6	6	7	3		
4				4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	5	1	1	1	2	5	1	1	2			
4				3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	2	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	3	0	9	9	0	2	7	8	7	2		
4				3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	2	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	9	1	0	1	7	7	9	7	1	
4				3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	2	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	9	9	9	1	0	8	0	7	1		
4				3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	2	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	2	9	0	1	2	9	9	7	3	
4				3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	1	9	9	8	5	0	9	9	2	

6				3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	8	9	0	1	1	5	1	1	2	
5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	8	9	0	1	1	5	1	1	2
6				4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	8	9	0	0	5	1	1	2	
6				3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	1	1	1	1	5	1	1	2	
7	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	5	8	0	9	0	0	9	5	9	6	0
6				4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	2	5	1	1	2	
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	9	1	0	1	4	8	6	0	
6				4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	3	4	5	1	1	2	5	1	1	2		
9	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	3	4	0	1	0	9	0	3	7	6	0	
7				3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	5	1	1	1		
0	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	0	0	9	6	5	2	7	6	9	
7				2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	5	1	1	1		
1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	0	8	9	7	1	6	6	9	
7				3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	0	8	7	9	2	7	6	9	
2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	5	1	1	1		
7				4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	8	1	1	1	5	1	1	1		
3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	8	0	8	8	1	5	7	9		
7				3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	4	1	1	1		
4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	0	9	6	7	9	4	6	9	
7				4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	
5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	6	0	0	0	6	9	4	6	9	
7				3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	
6	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	7	1	0	1	5	9	5	6	8	
7				4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	
7	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	0	1	0	1	8	1	6	6	9	
7				4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	2	5	1	1	1	
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	8	1	1	2	4	1	7	5	9	
7				3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	1	1	1	2	5	1	1	1	
9	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	0	9	2	4	1	7	5	9	

8																																														
0	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	9	1	0	1	1	2	5	1	1	1	6	5	9