



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y motivación Laboral en los trabajadores
de un Centro de Salud Público de Lima, año 2022**

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

AUTORA:

Salcedo Quispe, Sandra Carolina (orcid.org/0000-0002-8464-9194)

ASESOR:

Dr. Vertiz Osoreo, Jacinto Joaquin (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Hilda y Gerardo por su apoyo incondicional y por los ánimos a seguir creciendo profesionalmente.

Mi Agradecimiento al Dr. Vértiz Osores, por sus enseñanzas y su guía en el proceso del trabajo y Dra. Patricia Egusquiza por las facilidades y el apoyo para realizar el estudio.

ÍNDICE

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variable y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimiento	28
3.6. Método de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES	47
Referencias	48
ANEXOS:	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de Variables	22
Tabla 2. Distribución de los trabajadores de un centro de salud público de Lima según características sociodemográficos, 2022	30
Tabla 3. Estadísticos descriptivos del liderazgo transformacional y sus dimensiones percibido por los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022	31
Tabla 4. Estadísticos descriptivos del nivel de liderazgo transformacional percibido en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, según sus características sociodemográficos, 2022.	32
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022	33
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la Motivación laboral de los trabajadores de un centro de salud público de Lima según sus características sociodemográficos, 2022	34
Tabla 7. Prueba Rho Spearman para medir correlación del liderazgo transformacional versus la motivación laboral de un centro de salud público de Lima, 2022	35
Tabla 8. Prueba Rho Spearman para medir correlación de las dimensiones del liderazgo transformacional versus la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022	37

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de los trabajadores de un centro de salud público de Lima según características sociolaborales, 2022.	91
Figura 2. Nivel de Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.	92
Figura 3. Nivel de Motivación Laboral de los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.	93

Resumen

El presente estudio de investigación titulado Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022. La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, tipo trasversal y alcance correlacional, la muestra estuvo compuesta por 70 trabajadores. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que el liderazgo transformador en los trabajadores representó un nivel medio con un 50% y el otro 50% un nivel alto, respecto a la motivación laboral se halló que el 70% presentó un nivel medio y al analizar los resultados de la prueba estadística se encontró un ($p=0,000 < 0,05$) y ($Rho=+0,667$). Se concluye que existe una relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral a un nivel moderado y fuerte.

Palabras Claves: Liderazgo, Motivación, Empleo, Perfil Laboral

Abstract

The present research study entitled Transformational leadership and work motivation in the workers of a public health center in Lima, 2022, aimed to determine the relationship between transformational leadership and work motivation in the workers of a public health center in Lima, 2022. The research obeys a quantitative approach, transversal type and correlational scope, the sample was composed of 70 workers. The technique that was reduced was the survey and the instrument was the questionnaire. The results showed that the transforming leadership in the workers represented a medium level with 50% and the other 50% a high level, regarding work motivation it was found that 70% presented a medium level and when analyzing the results of the test statistics found a ($p=0.000 <0.05$) and ($Rho=+0, 667$). It is concluded that there is a significant and direct relationship between transformational leadership and work motivation at a moderate and strong level.

Keywords: Leadership, Motivation, Employment, Labor Profi

I. Introducción

El cuidado de salud de la población tiene una gran importancia dentro del estado del bienestar, por ende, se necesita de líderes efectivos que alcancen ese bienestar a través de políticas públicas y estrategias claves en el sector salud (PAHO, 2020).

Uno de los episodios más desafiantes para una institución es una crisis organizacional, es un evento percibido por los miembros de la organización, como muy destacado e inesperado, y una amenaza potencialmente brusca para la institución, no solo por su naturaleza aguda, sino también porque suelen ser difíciles de resolver. La actual pandemia de COVID-19 es una causa externa aguda de crisis organizacionales, los líderes desempeñan un papel fundamental debido a que afrontan los problemas con un pensamiento crítico y resuelven las necesidades con comprensión analizando una postura de cambio y motivación (Schaedler et al., 2022).

En el año 2020, los EE. UU, se encontraba no solo en una crisis sanitaria con más de los 19 millones de casos según la OMS, sino también en una crisis económica, social, política y cultural, que se desarrolló en medio de un ambiente de conflicto racial, provocando protestas masivas, represiones y violencia, todo esto frente a una gran indiferencia e ineficiente manejo gubernamental de la presidencia para afrontar la pandemia y su crisis, donde habría dejado un liderazgo irresponsable y disminuido que sea capaz de unificar fuerzas (Hernández, 2021).

Mientras que, en Latinoamérica, Brasil había mostrado una de las peores respuestas a la pandemia, según los datos epidemiológicos de la OMS en el 2020, habría llegado a más 5 millones de casos, donde se encontraba entre los tres países con mayor número de casos y una alta mortalidad entre ellos profesionales de la salud, mujeres embarazadas, y la población indígena. La negación del gobierno federal frente a las medidas de prevención durante la pandemia; los estados y municipios descuidados sin recibir suficiente asistencia y los intereses de los políticos del gobierno, condujo a la población brasileña a pagar

un alto precio por tener un líder desprevenido y tomar decisiones negativas frente a la pandemia (Ferigato et al., 2020).

Para muchos países la llegada del coronavirus fue muy duro, y el Perú no fue ajeno, enfrento una tremenda carga por la pandemia de Covid-19, ya que se encontraba entre los 15 países con mayores casos de Covid-19 en el mundo y el segundo en América Latina, solo después de Brasil, donde se evidenció con mucho más fuerza las debilidades del sector salud, las cuales se venía arrastrando de décadas anteriores (Alvarez et al., 2020).

Estos resultados se produjeron por la ineficiente gestión y el liderazgo deficiente, que revelaron las debilidades institucionales y la falta de políticas con una dirección sostenida, además de la propagación de la corrupción (Borges, 2020). La complejidad y la incertidumbre que prevalecen en tiempos de crisis ponen a prueba la fortaleza institucional y la capacidad de responder al cambio bajo presión. La gobernanza adaptativa enfatiza la importancia del liderazgo, la confianza y la capacidad de comunicarse entre organizaciones y grupos para una colaboración efectiva y resolución de conflictos (Mazzucato & Kattel, 2020).

Un desafío importante que enfrentan las instituciones gubernamentales en Perú, como en gran parte de América Latina, es la ausencia o insuficiencia de un servicio civil profesional. Un alto porcentaje de los empleados del gobierno son designados políticos, quienes comúnmente carecen de las habilidades y la capacitación necesarias para sus funciones. Además, de la rotación frecuente de los empleados del gobierno, siguiendo los ciclos electorales y los cambios en los partidos políticos, impide la acumulación de conocimiento y aprendizaje institucional. La pandemia demostró que el sistema de salud peruano necesita de grandes mejoras y de un buen líder que sepa aprovechar las oportunidades por el bien de su población (Cáceres et al., 2021).

Por lo relatado anteriormente, existe una problemática en función del líder, puesto a que no lo ocupan personas con cualidades y capacidades requeridas, donde se puede inferir que, en su mayoría, no son por meritocracia sino por favores políticos, amistades, entre otros; perjudicando de esta manera a las instituciones y a la población.

En este marco el centro de salud Medalla Milagrosa, situado en el distrito de San Juan de Lurigancho, que cuenta con diferentes especialidades y tiene una demanda de atenciones que fluctúan alrededor de 5778 y 4730 por mes (Oficina estadística CS Medalla Milagrosa 2019-2022), no fue ajeno a esta situación, debido a los cambios drásticos durante la pandemia del Covid-19, algunos colaboradores del establecimiento en su mayoría personal nombrados fueron un poco reacios al cambio, desde los jefes inmediatos hasta el personal administrativo, como lo menciona Yurena (2021) en su trabajo de investigación el personal de salud había sufrido varios cambios debido al incremento de las atenciones en la pandemia, donde evidencio el proceso de adaptación del personal sanitario, demostrando el grado de identificación de este personal con su profesión y su institución.

Además, se observó que ciertos colaboradores de la institución habían disminuido el interés y las ganas por realizar sus actividades, evidenciándose en las tardanzas en determinados días y la poca afluencia en la participación de las campañas de salud y/o reuniones, por otra parte en su investigación Inga & Sayaverde (2018), evidenciaron como el personal sanitario presentó un bajo nivel de motivación, ocasionado faltas, maltratos y malas informaciones que éstos brindaban a los pacientes en la organización.

Por otro lado, ciertos colaboradores con estabilidad laboral permanente y aquellos que les falta poco para jubilarse, han disminuido el compromiso con la institución pues no participan activamente en las campañas y/o actividades de la organización, como lo mencionan Inga & Sayaverde (2018), en su trabajo de investigación el personal sanitario había disminuido el esfuerzo para realizar sus labores, la cual se encontraba asociado con el poco compromiso de los colaboradores con la institución.

Además, es común observar que ciertos jefes de distintas áreas no transmitan ni inspiran a sus colaboradores confianza y entusiasmo de poder iniciar cambios e innovaciones que ayuden a crecer a la institución, sino por el contrario solo actividades monótonas y no muestran apoyo a nuevas ideas; como lo menciona Cabanillas (2018), todo esto genera actitudes negativas en los

colaboradores; por lo que es muy importante el rol de los jefes y directivos de una institución, ya que repercute en el comportamiento de los mismos.

Por lo anterior expuesto, se presume que parte de la situación se encuentra relacionado con el liderazgo y/o la poca motivación e innovación por parte de los jefes y los colaboradores, originándose el poco interés de estos mismos, ya que la mayoría de los colaboradores solo cumple con sus obligaciones correspondientes, mas no brindan un esfuerzo extra por la organización, esto podría suscitar a que el desempeño laboral baje repercutiendo así en la producción. Según Quispe (2021), el desconocimiento o falta de estas habilidades, de no tener o conocer un adecuado liderazgo se traduce en que dichas instituciones no puedan lograr cumplir con las metas e indicadores institucionales, situándolos entre los últimos puestos.

A partir de lo mencionado con anterioridad, surge el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral de un centro de salud público de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022?; y por último, ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022?

El estudio de investigación propuesto, tiene su justificación teórica en los postulados de Burns (1978) y Bass & Avolio (1994), para el liderazgo transformacional; y McClelland (1987), para la motivación laboral, en base a las teorías mencionadas, la investigación busca profundizar conocimientos de la correlación existente entre ambas variables en un contexto pos-pandemia Covid-19; y poder analizar la problemática que afecta a la institución, pues se cuenta con poca información contextual actual, presumiblemente debido al nivel de actualidad que tiene la pandemia en el mundo. Es así que, enmarcada en estas teorías, podría tenerse mayores explicaciones que, a la luz del contraste de los

resultados obtenidos, las direcciones podrían encontrar el efecto positivo y significativo en la preparación para el cambio y a su vez enfrentar situaciones adversas en un futuro inmediato de transición hacia una nueva normalidad post Covid-19.

A nivel práctico, los resultados obtenidos permitirán, contribuir en la toma de decisiones para encontrar soluciones concretas, mediante propuestas para la resolución de los problemas. Dado que, el liderazgo es una pieza clave para el éxito de toda institución en pro de los mejores resultados, contribuye de esta forma a la mejora continua de la institución, ya que permite identificar los elementos claves y, con ello, elevar la calidad en el servicio que se proporcionan a la población y alcanzar un alto nivel de eficiencia.

Mientras que, a nivel metodológico, la tesis servirá como base para otros investigadores que realizan estudios relacionados al tema, y contribuirá como una herramienta útil para ampliar los conocimientos y tener un gran alcance en la gestión por resultados; asimismo brindaría insumos a los gestores quienes podrán reflexionar, analizar y replantear propuestas para mejorar el liderazgo e introducir el líder transformador, por consiguiente, aumentar los resultados institucionales de manera adecuada.

Asimismo, se propuso el siguiente objetivo general, el cual fue: determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022. Y como objetivos específicos tenemos: determinar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022; determinar la relación entre la motivación inspiradora y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.; conocer la relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022. Y, por último, identificar la relación entre la consideración individual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

Por otra parte, se propuso la siguiente hipótesis general: existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022; Y a su vez, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: existe relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022; existe relación entre la motivación inspiradora y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022; existe relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022; y por último, existe relación entre la consideración individual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022.

II. Marco Teórico

Respecto a los antecedentes a nivel internacional, Thu & Huynh (2021), en su artículo de investigación encontraron que los empleados de medianas empresas de Vietnam tendrían un mayor nivel de motivación cuando trabajan bajo el liderazgo transformador, ya que el líder los inspira y los anima a trabajar mejor para lograr un mayor rendimiento. Por otro lado, Hetland et al. (2018) buscaron encontrar como el liderazgo transformador se relaciona con el comportamiento de los empleados en el trabajo en Noruega. Donde, reveló que el liderazgo se relaciona con la elaboración diaria de la faena y que estos están impulsados por el crecimiento y necesidades de desarrollo.

Pancasila et al. (2020), en su trabajo de investigación realizado en Indonesia, encontraron que el liderazgo y la motivación tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral. Además, concluyeron que, al incrementar la motivación laboral de los empleados, este incrementa significativamente en el desempeño. Por otro lado, Ghazi & Muzaffar (2019), en su trabajo realizado en Pakistán, exploraron la relación del liderazgo transformador y el desempeño organizacional, los resultados revelaron la relación positiva del liderazgo en la actuación de los empleados a través de la innovación como papel mediador. Por lo que concluyeron: que las organizaciones requieren de líderes bien capacitados y preparados para liderar una institución exitosa.

Pendidikan et al. (2018), en su estudio pretendieron determinar el efecto de la motivación laboral y el liderazgo transformador en el desempeño de los empleados en Indonesia, donde concluyeron que la motivación y liderazgo transformador tienen una influencia positiva en la actuación de los empleados. Por otro lado, Rybnicek et al. (2019), en la investigación pretendieron hallar cómo las necesidades individuales y consideraciones tienen efectos en la motivación de los colaboradores en Austria; donde concluyeron, que las diferentes recompensas y consideraciones que se perciben como gratificantes pueden contribuir a la motivación laboral.

Teame et al. (2022), en su estudio de investigación realizado en instituciones de salud pública en Etiopía, encontraron que el nivel educativo, el estilo de liderazgo y la inteligencia emocional son factores que afectan la efectividad del liderazgo y que los gerentes con inteligencia emocional tiene mejor manejo de los empleados, comprendiendo sus sentimientos y necesidades. Por otra parte, Novitasari et al. (2020) buscaron medir el efecto del liderazgo transformador en el desempeño de los empleados en un hospital de Indonesia, por lo que concluyeron que líder transformador no tiene un efecto significativo en el desempeño, pero tiene un efecto positivo y significativo en la preparación para enfrentar el cambio.

Vaim (2021), en su estudio busco identificar los principales factores de motivación en organizaciones de Finlandia; los resultados mostraron que los principales factores fueron asociados con la necesidad de poder y logro; Por lado, Arquisola & Uqda (2018) postularon hallar la relación entre la motivación de los empleados con el aprendizaje y el desarrollo en una empresa de Indonesia, donde hallaron que los empleados están motivados por aprender y desarrollarse, porque quieren satisfacer sus necesidades: poder y logro; por tanto concluyeron que las necesidades deben de ser satisfechas para que se mantengan comprometidos.

Maharani et al. (2020), en su estudio buscaron encontrar la relación de la motivación y el desempeño de los empleados en una institución de la india, los resultados mostraron que la necesidad de relación es la única que se relaciona significativamente con el desempeño, por tanto concluyeron que si las instituciones se enfocan en las necesidades de relación o usan la necesidad como una base para colaborar con otras necesidades, la motivación para que se desempeñen mejor puede aumentar.

Indah (2021), en su artículo de investigación efectuado en empleados de Indonesia, encontró que la influencia idealizada, consideración individualizada y la motivación inspiradora afectan directamente la satisfacción laboral y el comportamiento de los empleados hacia el trabajo. Por otra parte, Change et al. (2019), en su investigación realizado en empleados de diversas empresas estatales de Kenia, hallaron que la motivación del empleado tiene una relación significativa y positiva con la influencia idealizada.

Salas et al. (2020), en su investigación encontraron que, existe una relación positiva en la felicidad del trabajo y el líder inspirador en colaboradores Italianos y españoles. Por lo que concluyeron la importancia de comprender las características de los colaboradores que están involucradas en la efectividad del liderazgo inspirador. Por otra parte, Imen et al.(2018), en su investigación efectuado en organización de ejecutivos franceses, hallaron que existió una relación directa entre el liderazgo transformador y el compromiso organizacional, además una de relación positiva entre el reconocimiento personal y el compromiso de continuidad

Sánchez et al. (2018), en su estudio de investigación pretendió hallar como la estimulación intelectual se relaciona con el aprendizaje de los equipo y el afecto positivo en empleados de diferentes empresas en Puerto Rico. Los resultados revelaron la fuerte relación de la estimulación intelectual y afecto positivo. Por lo que concluyeron, el afecto positivo contribuye significativamente a mejorar el aprendizaje.

Mientras que, a nivel nacional, Yurena (2021) busco hallar la relación del liderazgo transformador y la motivación en los colaboradores de una Micro Red de Trujillo, donde encontró que existe una relación directa entre dichas variables y la mayoría presentó un nivel medio tanto en el liderazgo(46,7%) y la motivación(53,3%) . Por otro lado, Barbara & Ponce (2018) buscaron hallar la relación entre la motivación de McClelland y el desempeño laboral en una institución privada en lima, donde encontraron que existe una correlación significativa entre dichas variable.

Quispe (2021), en su investigación encontró la relación del liderazgo transformador en la motivación de los colaboradores en un centro de salud en Andahuaylas, donde encuestó a 79 colaboradores. Los resultados mostraron que 87,3% presentó un nivel medio respecto al liderazgo y un nivel medio en la motivación (79,7%), respecto a las dimensiones del liderazgo: la motivación inspiradora presentó un nivel medio con un 81%, la estimulación intelectual encontró un nivel bajo con un 89,9%, en caso de la consideración individual e influencia idealizada presentaron un nivel moderado con un porcentaje de 83,5% y 84,8% correspondientemente; respecto a las dimensiones de la motivación: la motivación por logro presentó nivel regular (65,8%), la motivación por afiliación un nivel medio con un 88,6 % y la motivación por poder con un 86,1 % a un nivel alto. Concluyó que existe una influencia del liderazgo transformacional en la motivación y que esto suma a la estabilidad laboral y los objetivos institucionales.

Cabanillas (2018), en su tesis pretendió encontrar la relación entre la motivación y el liderazgo transformacional en los trabajadores del Puesto de Salud en Ventanilla, donde encuestó a 51 trabajadores. Los resultados mostraron que existió una relación directa y baja entre dichas variables y que los trabajadores presentaron un nivel alto en la motivación (73%) y un nivel medio en el liderazgo (59%), respecto a las dimensiones: la estimulación intelectual encontró un nivel medio con un 58.8 %, la consideración individual e influencia idealizada un nivel alto con un 54,9% y 51% respectivamente; respecto a las dimensiones de la motivación: la motivación por logro presentó nivel adecuado (52,9%), la motivación por afiliación un nivel adecuado con un 88,2% y la motivación por poder con un 70,6% un nivel regular. Concluyó que existe una influencia del liderazgo transformacional y motivación, aunque de un modo débil.

Inga & Sayaverde (2018), en su tesis encontró la relación directa, alta y significativa entre el liderazgo transformacional y motivación en el personal sanitario de un centro de salud de Chiclayo, donde encuestó a 37 trabajadores. Los resultados revelaron que el liderazgo transformador y la motivación se encontraron en la categoría baja con un 100%. Por lo tanto, el mejorar el nivel de liderazgo incrementaría el nivel de motivación en el personal sanitario.

Y por último, Avila (2019) postuló encontrar la relación del liderazgo transformador y gestión pública en la municipalidad de Huaraz, donde encuestó a 61 trabajadores. Los resultados revelaron que existió una relación significativa entre dichas variables, además de ello, existió una relación directa entre la gestión e influencia idealizada, inspiración motivacional, estimulación intelectual e individual consideración. Por último, concluyó que el liderazgo aumenta el desempeño y mejora las capacidades de sus colaboradores, debido a la conducta y el trato del líder.

Respecto a las bases teóricas para la primera variable: Liderazgo transformacional, Dubinsky et al. (1995) definieron que es un reflejo de varias características que se encuentran en los líderes, como el reconocimiento de necesidades y problemas futuros, el manejo de problemas y oportunidades a largo plazo y la capacidad de motivar a los empleados para que sustituyan los intereses personales por los de la institución.

Bass & Avolio (1994) definieron que los líderes transformacionales se han caracterizado por cuatro componentes o factores indicados, y que estos desarrollan la perspicacia, persistencia, energía e intuición; además son capaces de definir y articular una visión para su organización, donde alientan a sus seguidores a incrementar un mayor rendimiento en sus tareas.

Lin Tengji et al. (2017) definieron que el liderazgo como aquel que tiene influencia y puede interactuar directamente con los seguidores para cambiar varios aspectos de una organización a través de la visión, la acción y el impacto. El liderazgo implica la actitud y el comportamiento de un individuo para influir en un equipo para poder trabajar juntos de manera más eficiente y efectiva para lograr un nivel requerido de productividad.

En ese aspecto, el modelo teórico del liderazgo del transformacional se basa, en ser uno de los enfoques psicológicos y metodológicos más antiguos utilizados para comprender e interpretar el liderazgo (Saad Alessa, 2021). El surgimiento de la teoría se remonta a Burns (1978), quien fue el primero que introdujo el concepto de liderazgo transformacional y transaccional la distinción entre líderes es que el transaccionales intenta satisfacer las necesidades de los seguidores centrando la atención en los intercambios, mientras que los líderes transformacionales, intentan elevar las necesidades de los seguidores y promover cambios dramáticos de individuos, grupos y organizaciones (Yammarino et al., 1993).

A mediados de los 80's, Bass (1985) revisó la teoría de Burns sobre el efecto del liderazgo transformacional y propuso un modelo más detallado, donde el líder es aquel que transforma una visión en realidad motivando a los seguidores a sustituir sus intereses personales por los intereses del grupo (Brown et al., 2019). Por tanto, Bass & Avolio (1994) definieron que el enfoque se basa en las características de un líder, donde el líder reconoce la importancia y el valor de los resultados de trabajo de sus seguidores. Por ende, los seguidores expresan un aumento en los niveles de satisfacción laboral; respeto hacia los líderes y motivación en la ejecución de sus tareas (Lin Tengji et al., 2017).

Este modelo de teoría de Bass & Avolio (1994), se utilizó para dicha investigación, debido a que estos autores fueron los que más han profundizado respecto al liderazgo transformador y a su vez definieron las dimensiones e instrumento que se adaptan a los objetivos o propósitos del estudio.

El fundamento de la teoría del liderazgo transformador se basa en que el líder es el promotor del empoderamiento, estos buscan una nueva visión, valores y normas; además de poseer un pensamiento estratégico. Este pensamiento ayuda a crear y construir la visión del futuro de una organización. La visión puede emerger y avanzar a medida que el líder construye una cultura dedicada a apoyar esa visión; por lo que las organizaciones efectivas deben de requerir este tipo de líderes, el cual posea tanto acciones tácticas como pensamiento estratégico (Bass & Avolio, 1994).

Además, este tipo de líder desarrollan objetivos que manifiesta un significado más profundo fundado en creencias a través de la motivación inspiradora, a diferencia de los gerentes que ven las metas de manera impersonal. Por otra parte, los gerentes están basados solo en planificar, negociar, recompensar y coaccionar; mientras que el líder trata de emocionar, inspirar y apoyar a sus colaboradores brindándole un estímulo intelectual. En cuanto a las relaciones los gerentes mantienen un nivel bajo de implicación emocional con sus colaboradores; en cambio los líderes se relacionan con las personas de manera intuitiva y emocionalmente, y como un resultado generan sentimientos más fuertes en los colaboradores, tanto negativos como positivos (Stewart, 2006).

Por tanto, las organizaciones necesitan de líderes que sean admirados por sus colaboradores, y que sirvan como modelos a seguir además de poseer una cierta cantidad de carisma, para que de esta manera pueda generar e implementar grandes cambios positivos e importantes en una organización (Stewart, 2006).

En base a Bass & Avolio (1994), el liderazgo transformacional presenta cuatro componentes o dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual e consideración individualizada. Estos atributos del líder son críticos ya que estimulan a los seguidores ir más allá de sus capacidades para lograr excelentes resultados de desempeño (Judge & Piccolo, 2004; Brown et al., 2019).

La primera dimensión que describe fue la influencia idealizada, que implica los roles carismáticos del líder a través de los cuales demuestra su determinación para lograr las metas de la organización, por lo que actúa como ejemplo para los empleados, el líder se gana el respeto, admiración y confianza de los empleados (Bass & Avolio, 1994; Mi et al., 2019).

Por otro lado, para Loon et al. (2012) la influencia idealizada se separa en dos aspectos: influencia atribuida e influencia comportamiento. Donde la distinción fundamental se basa en que la influencia comportamiento, se refirió a lo que los líderes realmente hacen; mientras que la influencia atribuida, definió a la forma en que los líderes son percibidos, como poderosos, carismáticos y que obtienen confianza de sus empleados (Afshari, 2022).

Y según, Hosna et al. (2021) idealizar la influencia mejora las identificaciones de los empleados con sus líderes. Además, los gerentes establecen un estándar para que los empleados lo sigan y desarrollen su desempeño de acuerdo con ese estándar (Boamah et al., 2017).

La segunda dimensión fue la motivación inspiradora, en la cual los líderes inspiran a los empleados a trabajar como equipo y lograr la meta establecida con un buen desempeño (Bass & Avolio, 1994; Afsar et al., 2019).

Por otro lado, Imen et al. (2018) explicaron que un liderazgo basado en comunicación inspiradora utiliza apelaciones y emociones; declaraciones cargadas para despertar las emociones y la motivación de los empleados. Desarrollando un entorno sin barreras para que los empleados se inspiren para hacer más, para ellos, es muy importante saber lo que tienen que hacer y necesitan instrucción o ayuda para realizar su trabajo apropiadamente (Hosna et al., 2021).

La tercera dimensión mencionada fue la estimulación intelectual, donde los líderes estimulan intelectualmente a los empleados para desarrollar las capacidades de exploración, mejorar la capacidad de pensamiento crítico y tomar decisiones ante cualquier problema, mejorando la calidad de soluciones que brindan los empleados (Afsar et al., 2019 ; Bass & Avolio, 1994) .

El desarrollo de estas habilidades y conocimientos ayuda a los empleados a asumir una tarea desafiante en el lugar de trabajo y desarrollar el empoderamiento (Boamah et al., 2017; Bass & Avolio, 1994).

Y, por último la cuarta dimensión fue la consideración individual donde el líder expresa preocupación por sus empleados y toma en cuenta sus necesidades individuales, mostrando preocupación por el bienestar de los empleados y creando un ambiente de trabajo amigable y de apoyo (Jackson, 2020; Bass & Avolio, 1994).

Además, cada empleado es diferente a otro, por lo que necesitaba ser asesorado y entrenado de manera diferente para aprovechar al máximo su desempeño (Boamah et al., 2017).

Respecto a la relevancia del liderazgo transformador, en esta era de pandemia, se observó que los cambios ocurrieron radicalmente y no se pudieron evitar; sin embargo, muchas de las instituciones que experimentaron estos cambios a causa de la pandemia, no supieron cómo manejarlos. Dado que, muchas instituciones, no se encontraron preparados, no han sabido cómo gestionar eficazmente el cambio. Por ello surge, la necesidad de encontrar a un líder que pueda responder positivamente a estas condiciones de cambio, y pueda lograr unir a la organización con los miembros para una adecuada adaptación. Este liderazgo tiene el potencial de inspirar a los subordinados a hacer lo mejor posible, y desarrollar sus habilidades a un nivel superior (Sukoco et al., 2020).

Es de suma importancia, este tipo de liderazgo dentro de las organizaciones especialmente desde la pandemia del Covid-19, puesto que busca acomodar las aspiraciones compartidas y manifestarlo conjuntamente en acciones institucionales; en una "fusión del desempeño" entre líderes y empleados. En la actualidad, los cambios ya no son lentos, por el contrario, tienden a moverse rápidamente. Por esta razón, el tipo de liderazgo es apto para ser aplicado frente a estos cambios (Haque, 2021).

Dado que, este tipo de liderazgo es estimado como uno de los más adecuados para lograr impulsar los procesos de cambio e innovación en las instituciones, por lo que, comunican una visión clara, inspiran al compromiso, logran confianza y motivan al empleado de tal modo que fomentan la efectividad. (Bass, 1985; Howell, J. M. y Avolio, 1993; Masi & Cooke, 2000; Hermosilla et al., 2016).

Por tanto el liderazgo transformador puede contribuir a una gestión exitosa y a la satisfacción de los empleados, conllevando al empoderamiento del equipo de trabajo y plasmándose en el rendimiento de los mismos, de esta manera favorece a mejorar los resultados en las instituciones de salud (Pinzón, 2014).

Respecto a la segunda variable motivación laboral, según Robbins (2010) definió como la disposición a ejercer un alto nivel de esfuerzo hacia las metas de la institución, supeditado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

Mientras, McClelland (1987) conceptualizó la motivación humana como las necesidades de motivos internos o “impulsores” que dirigen y sostienen el comportamiento humano para alcanzar las metas y objetivos. Identificó tres necesidades o motrices que impulsan comportamiento individual: logro, afiliación y poder.

Por otra parte, Robbins & Judge (2017) explicaron que la motivación a de referirse a las fuerzas dentro de un individuo que afecta la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento voluntario. Los empleados altamente motivados ejercer un mayor nivel de esfuerzo, trabajan más tiempo y persisten hacia un objetivo.

Referente a las bases teóricas de la motivación David McClelland (1987), propuso una teoría basada en la satisfacción de necesidades que son adquiridas a través de la adaptación en el entorno; intento mostrar cómo las necesidades de logro, afiliación y el poder afectan las acciones de los individuos en un contexto de gestión (Osemeke & Adegboyega, 2017).

Según, Gibson et al. (2011), explicaron que la teoría de McClelland plantea que cuando la necesidad es fuerte en un individuo, su efecto es motivar al individuo a utilizar un comportamiento que conduce a satisfacción de la necesidad; estas necesidades se aprenden afrontando las propias en el medioambiente y lograr alcanzar sus metas y objetivos planteados (Pardee, 1990).

Por tanto el individuo desarrolla diferentes necesidades de sobresalir, socializar y controlar; si estas necesidades se cumplieron, el individuo se desempeñaría mejor (Eriyanto et al., 2021).

En la relación a lo laboral dentro de una organización, es necesario que siempre este presente el logro, la afiliación y el poder; pues es responsabilidad de la organización identificar qué necesidades son importantes de cada individuo. Para luego conducir al empleado de acuerdo con sus necesidades predominantes con el fin de maximizar su contribución a la institución (Partono et al., 2019).

En base a la teoría de McClelland (1987), la motivación cuenta con tres dimensiones las cuales son de poder, afiliación y logro.

La primera dimensión de motivación por poder, implica el deseo de influir en los comportamientos de las demás personas o ser responsable de otras personas y su trabajo (Andersen, 2018).

Mientras que, para Clark & Clark (1990) mostraron que los líderes dirigen su necesidad por el poder en formas socialmente positivas, es decir, formas que benefician a otros y la organización en lugar de simplemente contribuir a el estado personal o la condición material del líder. Los líderes efectivos requieren de poder e influencia porque a través de ello cooperan en la formación de las metas claras y la capacidad para lograr los objetivos institucionales.

Por otro lado, Murray (1938) señaló que había diferencias significativas entre las personas en cuanto a la necesidad o inclinación de ejercer el poder para superar los obstáculos y esforzarse por hacer algo difícil bien.

Para la segunda dimensión de motivación por afiliación, implica el deseo de establecer y mantener relaciones socialmente con otras personas. La afiliación se sitúa como la más importante, por lo tanto, las relaciones sociales tienen prioridad sobre la finalización de la tarea; por tanto los individuos con alta necesidad de afiliación tienen la necesidad de interactuar con otros individuos, demuestran y mantienen una actitud de lealtad hacia los compañeros y buscan la aprobación y acuerdo de otros (Novitasari et al., 2020).

Y, por último, para la tercera dimensión de motivación por logro, los individuos con esta necesidad desean ser el mejor y les gusta realizar el trabajo con responsabilidad personal, el riesgo de trabajo es moderado y muestran preferencias por recibir retroalimentación después de realizar el trabajo, además son creativos e innovador. Los motivos de logro conducen a que los individuos serán más fuertes para enfrentar el fracaso porque pueden predecir situaciones futuras para obtener un mejor desempeño (Andersen, 2018).

Respecto a la importancia de esta variable motivación laboral, durante la pandemia del Covid-19, fue un desafío para las instituciones el saber cómo mantener motivados a los empleados. La ansiedad por el brote de esta enfermedad afectó negativamente la motivación y el desempeño de los colaboradores, por lo cual resultó difícil para muchas instituciones mantenerlos. Sin embargo, por otro lado, los trabajadores pueden continuar motivados incluso en condiciones peligrosas, cuando se trata de la satisfacción de sus necesidades (Wiradendi Wolor et al., 2020).

Según el informe de *Hamilton Place Strategies* en el 2020 citado por (Tovmasyan, 2020), refirió que el Covid-19 ha obligado a pensar en cómo se trabaja, qué se valora en lugar de trabajo y qué los motiva; por tanto, el Covid-19 cambió muchas actitudes en el trabajo y la motivación.

Para Sukoco et al. (2020), las instituciones deben proporcionar motivación a sus trabajadores para que estos laboren duro, es decir, para recompensarse a sí mismos. Por lo tanto, se necesita mantener el hábito de brindar información y motivar a los trabajadores para que estos puedan mantenerse al día con los cambios, especialmente en este contexto de pandemia. Por otra parte, la política de motivación es fundamental en las instituciones; pues afecta la eficiencia de los empleados en el trabajo y juegan un papel fundamental en el éxito de la institución. De tal manera que, si los empleados están satisfechos y sienten que la institución valora su contribución, éstos trabajarán mejor; mientras que aquellos que no se sienten valorados, disminuirán su eficiencia y su desempeño laboral.

Por todo lo anteriormente mencionado, la motivación causa esa fuerza al individuo para realizar ciertas acciones y alcance las metas deseadas; por lo tanto, es una condición que anima a los trabajadores y a los líderes a realizar esfuerzos para lograr los objetivos de la institución con los máximos resultados posibles, teniendo de esta manera un efecto positivo y significativo en el desempeño de los trabajadores (Arif & Hamid, 2019).

III. Metodología

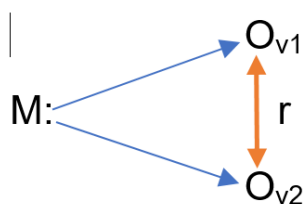
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio de esta investigación fue aplicada, tomando la definición de Vargas (2009), es comprendida como el uso de los conocimientos en la práctica, para aplicarse en beneficio de los grupos que intervienen en esos procesos y en la población en general; por lo tanto, se encuentra orientado a solucionar problemas de la vida cotidiana o contener situaciones prácticas; asimismo esta depende de los avances y resultados de una investigación básica.

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo porque uso la recolección de datos para probar las hipótesis en base a una medición numérica y métodos estadísticos; donde se analizó y vinculo las mediciones obtenidas y se extrajo conclusiones respecto a las hipótesis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Tomando la conceptualización de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), el diseño de esta investigación obedece a un tipo trasversal, porque la recolección de datos se dio en un solo momento y fue de alcance correlacional, porque este diseño esta propuesto o formulado para establecer algún tipo de asociación o relación entre dos o más variables; no busca una relación estricta de naturaleza causa-efecto, por lo que no se menciona las variables independiente y dependiente(Quintanal & Garcia, 2010).

Se propuso el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

O: Observación de la variable

V1: Liderazgo transformacional

V2: Motivación laboral

r: Coeficiente de relación

3.2. Variable y operacionalización

La variable 1: Liderazgo Transformacional, se definió como el reflejo de varias características del líder, el cual se encuentra determinado por cuatro componentes; asimismo desarrolla la capacidad de perspicacia, persistencia, energía e intuición; donde logra definir y articular una visión para la organización, y alienta a los colaboradores a incrementar su rendimiento (Bass & Avolio, 1994).

Esta variable se desagrega en cuatro componentes o dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual e consideración individualizada; las mismas que corresponden a lo señalado por (Bass & Avolio, 1994).

Respecto a los indicadores de la dimensión influencia idealizada fueron: interés de logro, interés de aprendizaje, interés organizacional; asimismo para la dimensión motivación inspiradora, los indicadores fueron: soluciones académicas, ideas innovadoras. Y, para la dimensión estimulación intelectual fue la coherencia. Por último, para la dimensión consideración individual fueron: manejo empático y propuestas (Quispe, 2021).

La variable 2: motivación laboral, se definió como las necesidades de motivos internos o “impulsores” que dirigen y sostienen el comportamiento humano para alcanzar sus metas y objetivos (McClelland, 1987).

Esta variable se desagrega en tres componentes o dimensiones las cuales son motivación por poder, afiliación y logro; las mismas que corresponden a lo señalado por (McClelland, 1987).

Respecto a los indicadores de la dimensión motivación por logro fueron: toma de decisiones, logro de objetivos; asimismo para la dimensión motivación por afiliación, los indicadores fueron: socialización, trabajo en equipo. Y, por último, para la dimensión Motivación por poder fueron: participación e influencia en los demás (Cabanillas, 2018)

Tabla 1*Operacionalización de Variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
Liderazgo Transformacional	Influencia	- Interés de logro	1-3	Medida=Ordinal (Escala politomica de Likert) 1 = Rara vez o Nunca 2= Pocas Veces 3 = A veces 4=Con mucha frecuencia 5=Muy frecuentemente o Siempre	Bajo=15-34 Medio=35-55 Alto =56-75
	Idealizada	- Interés de aprendizaje - Interés organizacional			
	Motivación Inspiradora	- Soluciones académicas - Ideas innovadoras			
	Estimulación Intelectual	- Coherencia	7-10		
	Consideración Individual	- Manejo empático - Propuestas	11-15		

Motivación Laboral	Motivación por logro	- Toma de decisiones - Logro de objetivos	1-5	Medida=Ordinal (Escala politomica de Likert) 1 = Rara Vez o Nunca 2= Pocas Veces 3 = A veces 4=Con mucha frecuencia 5=Muy frecuentemente o Siempre	Baja=15-34 Media=35-55 Alta =56-75
	Motivación por afiliación	- Socialización - Trabajo en equipo	6-10		
	Motivación por poder	- Participación - Influencia en los demás	11-15		

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con ello, la población del presente trabajo estuvo compuesta por todos los trabajadores que laboran en la institución pública durante el año 2022, siendo total 70.

Criterios de inclusión

El trabajador que se halla laborando o prestando un servicio a la institución, tanto administrativos como asistenciales.

Criterios de exclusión

El trabajador que se halla de vacaciones.

Muestra

Debido la población es muy reducida, la muestra estuvo compuesta por todos los trabajadores de la institución.

Muestreo

No aplica

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la ejecución del presente estudio, la técnica que se utilizó para la toma de datos fue la encuesta y la herramienta que permitió tomar dicha información como instrumento fue el cuestionario.

Ficha de instrumento N° 1: Liderazgo transformacional

Denominación (Nombre): MLQ

Autor(es) originales: *Rafferty & Griffin (2004)*, basándose en la teoría de *Bass & Avolio (1994)*.

Modificaciones:

Modificación 1: Davalos (2014).

Propuesta modificación: Salcedo (2022)

Dimensiones: Consta de cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual.

Escala de medición: Politémica (Likert. 1 = Rara vez o nunca; 2 = Pocas veces; 3 = A veces; 4 = Con mucha frecuencia; 5 = Muy frecuentemente)

Tiempo de toma datos: De 10 a 15 minutos por persona.

Validación: Lo brindan *Rafferty & Griffin (2004)* y *Davalos (2014)*, en sus respectivos trabajos de investigación; según la prueba binomial obtuvo resultados menores a 0,05 lo cual indica que el grado concordancia del instrumento es significativo. Además, se volvió a revalidar instrumento con tres juicios de expertos.

Expertos:

Apellidos y Nombres	Grado académico	Veredicto
Gómez Parodi, Manuel Elías	Magister en gestión de servicios salud	Aplicable
López Llerena, Franchesca Katherine	Magister en gestión de servicios salud	Aplicable
Infancion Ortiz, Maridel Guillermina	Magister en salud publica	Aplicable

Confiabilidad: Se realizó, una prueba polito para analizar la confiabilidad del instrumento mediante el *alfa de cronbach*, donde se obtuvo (0,8), lo cual indica que el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	15

Ficha de instrumento Nº 2: Motivación Laboral

Denominación (Nombre): Escala de motivación Laboral

Autor(es) originales: *Steers & Braunstein (1976)*

Modificaciones:

Modificación 1: Negrón & Pérez (2013)

Propuesta modificación: Salcedo (2022)

Dimensiones: consta de tres dimensiones: motivación por logro, motivación por afiliación y motivación por poder.

Escala de medición: Politómica (Likert. 1 = Rara vez o nunca; 2 = Pocas veces; 3 = A veces; 4 = Con mucha frecuencia; 5 = Muy frecuentemente)

Tiempo de toma datos: 15 minutos por persona.

Validación: Estuvo valida por: *Steers & Braunstein (1976)* y, *Negrón & Pérez (2013)* con juicios de expertos, donde obtuvo de calificación de 96,9%, lo cual indica una validez excelente del instrumento. Además, se volvió a revalidar instrumento con tres juicios de expertos.

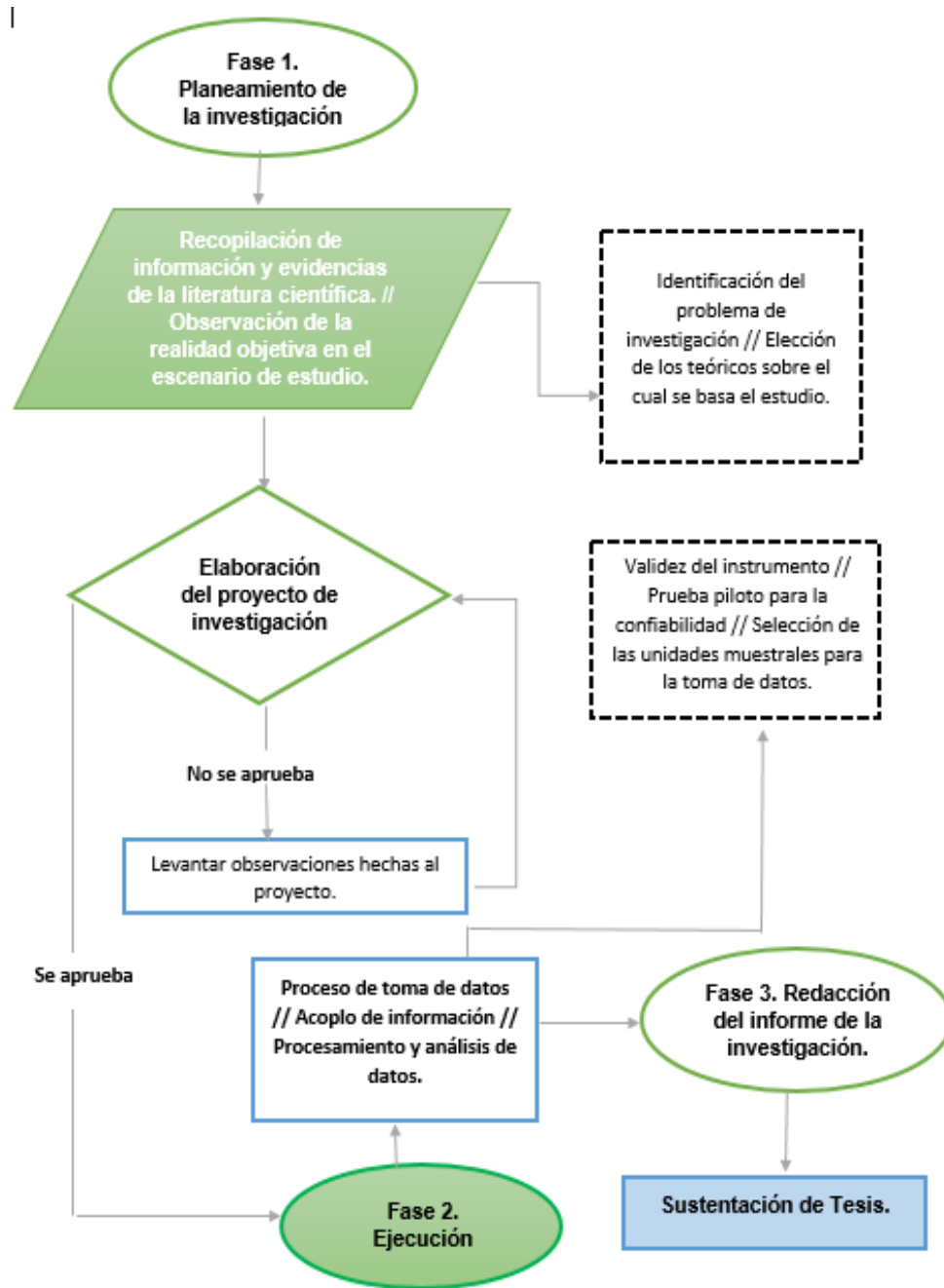
Expertos:

Apellidos y Nombres	Grado académico	Veredicto
Gómez Parodi, Manuel Elías	Magister en gestión de servicios salud	Aplicable
López Llerena, Franchesca Katherine	Magister en gestión de servicios salud	Aplicable
Infancion Ortiz, Maridel Guillermina	Magister en salud publica	Aplicable

Confiabilidad: Se realizó, una prueba polito para analizar la confiabilidad del instrumento mediante el *alfa de cronbach*, donde se obtuvo (0,6), lo cual indica que el instrumento es confiable.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,649	15

3.5. Procedimiento



3.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron mediante el programa estadístico IBM SPSS® versión 25.

Posterior a la toma de datos, la información obtenida se ingresó a una hoja de cálculo MS-Excel®, donde se determinó los puntajes parciales de las dimensiones para posteriormente exportarlo al programa IBM SPSS® versión 25. En este software y con estos resultados obtenidos se harán los cruces necesarios para la consideración en la hipótesis y con precisiones porcentuales, los datos calculados serán presentados en forma de tablas y/o gráficos con su correspondiente interpretación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se regirá bajo los principios éticos estipulados en el Código de Ética, cumplirá con la ética ya que para cada entrevista se solicitará su consentimiento, al igual que se le informará de la finalidad del estudio; el recojo de la información fue a través del anonimato, por lo que se tomó las reservas del caso y se evitó que los resultados obtenidos puedan generar daños en la institución e individuos.

Por otra parte, se contó con el permiso de la entidad para realizar el estudio y la toma de datos.

Y por último se respetaron las autorías de las citas incluidas en el trabajo de investigación, por tanto, los resultados obtenidos no fueron adulterados ni plagiados.

IV. Resultado

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2.

Distribución de los trabajadores de un centro de salud público de Lima según características sociodemográficas, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	26	37,1	37,1
	Femenino	44	62,9	100,0
Edad	22-29 años	12	17,1	17,1
	30-45 años	41	58,6	75,7
	46-65 años	17	24,3	100,0
Personal	Administrativo	15	21,4	21,4
	Asistencial	55	78,6	100,0
Condición laboral	Nombrado	34	48,6	48,6
	Contratado	36	51,4	100,0
	Total	70	100,0	

La tabla 2, mostró que en su mayoría el 62,9% de los trabajadores de un centro de salud público de Lima, fueron de género femenino, asimismo con respecto a la edad en su mayoría son adultos de 30 a 45 años (58,6%) en cuanto al tipo de personal la gran mayoría son de tipo asistencial (78,6%) y por su condición laboral son clasificados en un 51,4% como contratados y en el 48,6% restante como nombrados.

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos del liderazgo transformacional y sus dimensiones percibido por los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

Variable/ Dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Influencia Idealizada	0	0,0	30	42,9	40	57,1	70	100,0
D2: Motivación Inspiradora	0	0,0	39	55,7	31	44,3	70	100,0
D3: Estimulación Intelectual	8	11,4	42	60,0	20	28,6	70	100,0
D4: Consideración Individual	0	0,0	28	40,0	42	60,0	70	100,0
Liderazgo Transformacional	0	0,0	36	50,0	34	50,0	70	100,0

La tabla 3 mostró que el liderazgo transformacional percibido por los trabajadores de un centro de salud público de Lima, donde se encontró que el 50% presentó un nivel medio y el otro 50% un nivel alto. Respecto a las dimensiones, se observó que el 55,7% de los trabajadores presentó un nivel medio en la motivación inspiradora, un 60% en la estimulación intelectual con un nivel medio, y en la consideración individual presentó un nivel alto con un 60%. Y, por último, en la influencia idealizada presentó un nivel alto con un 57,1%.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos del nivel de liderazgo transformacional percibido en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, según sus características sociodemográficas, 2022.

		Liderazgo Transformacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Sexo	Masculino	0	0,0	16	61,5	10	38,5	26	100,0
	Femenino	0	0,0	19	43,2	25	56,8	44	100,0
Edad	22-29 años	0	0,0	4	33,3	8	66,7	12	100,0
	30-45 años	0	0,0	22	53,7	19	46,3	41	100,0
	46-65 años	0	0,0	9	52,9	8	47,1	17	100,0
Personal	Administrativo	0	0,0	4	26,7	11	73,3	15	100,0
	Asistencial	0	0,0	31	56,4	24	43,6	55	100,0
Condición laboral	Nombrado	0	0,0	19	55,9	15	44,1	34	100,0
	Contratado	0	0,0	16	44,4	20	55,6	36	100,0
Total		0	0,0	35	50,0	35	50,0	70	100,0

La tabla 4 mostró la distribución de los niveles del liderazgo transformacional según las diferentes características sociodemográficas, donde se evidenció que en su mayoría el 73,3% del personal administrativo presentó un nivel alto del liderazgo transformador, a diferencia del personal asistencial este porcentaje disminuyó a 43,6%, asimismo respecto a la condición laboral el personal contratado presentó un nivel alto con un 55,6%, mientras que el nombrado un nivel medio, no se observaron diferencias significativas en el resto de las características; es decir el nivel de liderazgo transformacional es percibido de manera similar entre hombres y mujeres, y entre trabajadores de diferentes edades.

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos de la motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

Variable/ Dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Motivación por logro	0	0,0	28	40,0	42	60,0	70	100,0
D2: Motivación por afiliación	0	0,0	52	74,3	18	25,7	70	100,0
D3: Motivación por poder	9	12,9	43	61,4	18	25,7	70	100,0
Motivación Laboral	0	0,0	49	70,0	21	30,0	70	100,0

La tabla 5 mostró la motivación laboral de los trabajadores de un centro de salud público de Lima, donde se encontró que en su mayoría el 70% presentó un nivel medio, mientras que el 30% restante un nivel alto. Respecto a las dimensiones, se observó que la motivación por logro presentó los mayores porcentajes con un nivel alto (60%), mientras que motivación por afiliación (74,3%) y la motivación por poder (61,4%) un nivel medio.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de la Motivación laboral de los trabajadores de un centro de salud público de Lima según sus características sociodemográficos, 2022.

		Motivación Laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Masculino	0	0,0	18	69,2	8	30,8	26	100,0
	Femenino	0	0,0	31	70,5	13	29,5	44	100,0
Edad	22-29 años	0	0,0	5	41,7	7	58,3	12	100,0
	30-45 años	0	0,0	34	82,9	7	17,1	41	100,0
	46-65 años	0	0,0	10	58,8	7	41,2	17	100,0
Personal	Administrativo	0	0,0	7	46,7	8	53,3	15	100,0
	Asistencial	0	0,0	42	76,4	13	23,6	55	100,0
Condición laboral	Nombrado	0	0,0	23	67,6	11	32,4	34	100,0
	Contratado	0	0,0	26	72,2	10	27,8	36	100,0
Total		0	0,0	49	70,0	21	30,0	70	100,0

La tabla 6 mostró la distribución de la motivación laboral según las diferentes características sociodemográficos, al analizar según grupos de edad se observó un mayor porcentaje de trabajadores con alta motivación laboral en los más jóvenes (22 a 29 años) con un 58,3% mientras que en los demás grupos de edades en su mayoría presentaron un nivel medio; del mismo modo al analizar según el tipo de personal se encontró una mayor motivación en el personal administrativo (53,3% con un nivel alto) a diferencia del personal asistencial que presentó un nivel medio; no se observaron diferencias significativas en el resto de características; es decir el nivel de motivación laboral es percibido de manera similar entre hombres y mujeres, y entre trabajadores de diferentes condiciones laborales (nombrados y contratados).

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

Tabla 7.

Prueba Rho Spearman para medir correlación del liderazgo transformacional versus la motivación laboral de un centro de salud público de Lima, 2022.

		Liderazgo Transformacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,667**
		N	70
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,667**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	70

Al analizar el resultado se observó que hubo una significancia estadística, pues el valor que se obtuvo fue menor al expuesto ($p=0,000$ valor $<0,05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_1 , continuando con el análisis se observó que el coeficiente de correlación es de signo positivo ($Rho=+0,667$) lo cual permite afirmar que la correlación es directa a nivel moderado y fuerte, según la escala 4 de Martínez et al. (2009), por tanto se concluye que a un incremento del liderazgo transformacional está relacionado con un incremento en la motivación laboral de manera significativa y directa.

Hipótesis específicas

H_{1.1}. Existe relación entre la motivación laboral y la influencia idealizada del liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H_{1.0}. No existe relación entre la motivación laboral y la influencia idealizada del liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H_{2.1}. Existe relación entre la motivación laboral y la motivación inspiradora del de liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H_{2.0}. No existe relación entre la motivación laboral y la motivación inspiradora del de liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H_{3.1}. Existe relación entre la motivación laboral y la estimulación intelectual del de liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H_{3.0}. No existe relación entre la motivación laboral y la estimulación intelectual del de liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H_{4.1}. Existe relación entre la motivación laboral y la consideración individual del de liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

H_{4.0}. No existe relación entre la motivación laboral y la consideración individual del de liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

Tabla 8.

Prueba Rho Spearman para medir correlación de las dimensiones del liderazgo transformacional versus la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

		Influencia Idealizada	Motivación Inspiradora	Estimulación Intelectual	Consideración Individual	Motivación Laboral
D1: Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,449**	,416**	,343**	,385**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,004	0,001
	N	70	70	70	70	70
D2: Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	,449**	1,000	,468**	,539**	,541**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	70	70	70	70	70
D3: Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	,416**	,468**	1,000	,530**	,644**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	70	70	70	70	70
D4: Consideración Individual	Coeficiente de correlación	,343**	,539**	,530**	1,000	,586**
	Sig. (bilateral)	0,004	0,000	0,000		0,000
	N	70	70	70	70	70
Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,385**	,541**	,644**	,586**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	70	70

Al analizar los resultados de las dimensiones del liderazgo transformador podemos observar que la influencia idealizada obtuvo una significancia estadística, con un valor menor al expuesto ($p=0,001$ valor $<0,05$) por lo cual se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_1 , continuando con el análisis del coeficiente de correlación se observó que es de signo positivo ($Rho=+0,385$) lo cual permite afirmar que la correlación es directa aunque a un nivel débil, según la escala 4 de Martínez et al. (2009), por tanto se concluye que a un incremento de la influencia idealizada está relacionado con un incremento en la motivación laboral de manera significativa y directa.

Por otro lado, la motivación inspiradora también obtuvo significancia estadística, con un valor menor al expuesto ($p=0,000$ valor $<0,05$) por que se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_1 , continuando con el análisis del coeficiente de correlación se observó que es de signo positivo ($Rho=+0,541$) lo cual se afirma que la correlación es directa a un nivel moderado y fuerte, según la escala 4 de Martínez et al. (2009), por tanto se concluye que a un incremento de la motivación inspiradora está relacionado con un incremento en la motivación laboral de manera significativa y directa.

Respecto a la estimulación intelectual se obtuvo una significancia estadística, con un valor menor al expuesto ($p=0,000$ valor $<0,05$) por que se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_1 , continuando con el análisis del coeficiente de correlación se observó que es de signo positivo ($Rho=+0,644$) lo cual se afirma que la correlación es directa a un nivel moderado y fuerte, según la escala 4 de Martínez et al. (2009), por tanto se concluye que a un incremento de la estimulación intelectual está relacionado con un incremento en la motivación laboral de manera significativa y directa.

Y por último, respecto a la consideración individual se obtuvo una significancia estadística, con un valor menor al expuesto ($p=0,000$ valor $<0,05$) por lo cual se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_1 , continuando con el análisis del coeficiente de correlación se observó que es de signo positivo ($Rho=+0,586$) lo cual permite afirmar que la correlación es directa a un nivel moderado y fuerte, según la escala 4 de Martínez et al. (2009), por tanto se concluye que a un incremento de la consideración individual está relacionado con un incremento en la motivación laboral de manera significativa y directa.

V. Discusión

De acuerdo a los resultados descriptivos del liderazgo transformacional en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, se halló que el 50% presentó un nivel medio y el otro 50% un nivel alto, estos resultados coincidieron con lo hallado por Cabanillas (2018) donde evidenció que el 59% presentó un nivel regular y también con lo hallado por Yurena (2021) y Quispe (2021) donde también encontraron un nivel medio con un 46,7% y 87,3% respectivamente. Sin embargo, este resultado discrepa con lo que hallaron Inga & Sayaverde (2018) en la investigación donde hallaron un nivel bajo con un 100%.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo transformador, respecto a la motivación inspiradora el 55,7% presentó un nivel medio esto coincide con lo hallado por Quispe (2021) donde también encontró un nivel medio y discrepa con lo hallado por Inga & Sayaverde (2018) donde encontró un bajo nivel (97,3%), respecto a la estimulación intelectual se encontró un nivel medio con un 60%, esto coincide con lo reportado por Cabanillas (2018) con un 58,8%, y discrepa con los resultados de Quispe (2021) donde evidenció un nivel bajo con un 89,9%. Por otro lado, en caso de la consideración individual e influencia idealizada presentaron un nivel alto con un 60% y 57,1% respectivamente, estos resultados coinciden con lo reportado por Cabanillas (2018) ya que ambos fueron adecuados con un 54,9% y 51% respectivamente, pero discrepó con lo reportado por Quispe (2021) donde encontró un nivel moderado con un porcentaje de 83,5% y 84,8% correspondientemente.

En cuanto a los resultados descriptivos de la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, se halló que el 70% presentó un nivel de motivación media, estos resultados coincidieron con lo hallado por Yurena (2021) y Quispe (2021) con un 53,3% y 79,3% respectivamente, donde encontraron un nivel medio de motivación; sin embargo estos resultados discrepan con lo encontrado por Inga & Sayaverde (2018) donde evidenciaron un nivel bajo de motivación a un 100%.

En cuanto a las dimensiones de la motivación, se encontró que la motivación por logro presentó un nivel alto con un 60%, estos resultados coincidieron con lo hallado por Cabanillas (2018), donde encontró un nivel adecuado (52,9%) y difieren con Quispe (2021), donde evidenció un nivel regular (65,8%). Respecto a la motivación por afiliación y poder se evidenció un nivel medio con un 74,3% y 61,4% respectivamente. Estos resultados coinciden con los estudios de Quispe (2021) respecto a la motivación por afiliación que fue a un nivel medio con un 88,6 % y con Cabanillas (2018) en la motivación por poder con un 70,6%; y a su vez difieren con lo reportado por Cabanillas (2018) para la motivación por afiliación que encontró un nivel adecuado con un 88,2%; y con Quispe (2021) para la motivación por poder que halló un nivel alto con un 86,1 %.

Respecto al contraste de la hipótesis general, se determinó que hubo una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, de manera moderada y fuerte. Estos resultados son semejantes con lo hallado por Inga & Sayaverde (2018), donde encontró una relación directa, alta y significativa entre ambas variables y por Yurena (2021), donde también encontró una relación directa entre dichas variables, mientras que Cabanillas (2018), encontró una relación baja y significativa. Por otro lado, Quispe (2021) encontró que el liderazgo transformador influye en la motivación de los colaboradores y, por último, Ghazi & Muzaffar (2019) encontraron la relación positiva del liderazgo transformador y el desempeño de los empleados. En cuanto a los fundamentos teóricos se encontraron coincidencias con los siguientes autores Cabanillas (2018), Yurena (2021), Quispe (2021) e Inga & Sayaverde (2018) respecto al liderazgo transformador y en la motivación laboral con Cabanillas (2018) y Quispe (2021), los cuales basaron su investigación con los mismos teóricos mencionados en el estudio.

El resultado de esta investigación fue consistente con lo señalado por los autores de los antecedentes del estudio además, se acopló adecuadamente a lo mencionado por los teóricos Bass & Avolio (1994) y McClelland (1987), quienes dieron la relevancia a las variables del liderazgo transformador y la motivación laboral respectivamente. El liderazgo transformador es el más adecuado para las instituciones pues lograr impulsar los procesos de cambio e innovación, porque comunican una visión clara, inspiran al compromiso, logran confianza y motivan al empleado a hacer lo mejor posible en sus labores. Mientras que la motivación laboral es relevante en las organizaciones debido a que tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los trabajadores para lograr los objetivos y metas institucionales con los máximos resultados posibles.

Sin embargo, cuando se comparan los resultados con lo descrito en la realidad problemática, se observa que la institución presentó un nivel medio y alto respecto a las variables mencionadas, por lo que no coinciden con lo expresado, esto puede ser debido a que el procedimiento utilizado en la toma de datos, no fue adecuadamente privado, además el subdirector y su equipo de gestión ya no se encuentran como responsables de las estrategias y el subdirector ya no labora en la institución.

Al concluir con los resultados y observado en otros trabajos, se sugiere que en las próximas investigaciones las tomas de datos se realicen de manera más confidencial y se emplee otros canales mediante los cuales puedan llegarse a la muestra de forma más anónima y no se sientan presionados, también recomendaría que el instrumento sea un poco más corto, debido a que fue muy tedioso llenarlo para algunos colaboradores, porque demanda un poco más de tiempo. Además, se sugiere ampliar las investigaciones en población más grandes tanto en instituciones públicas y privadas, para profundizar el conocimiento.

En relación al resultado de la hipótesis específica 1: se determinó que existe una relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, aunque de una manera débil. Este resultado es coincidente con lo hallado por Change et al. (2019), donde encontró que la motivación del empleado tiene una relación significativa y positiva con la influencia idealizada. Otro estudio realizado por Indah (2021), encontró que la influencia idealizada afecta directamente a la satisfacción laboral y el comportamiento de los empleados en el trabajo. El resultado de esta hipótesis específica fue consistente con lo señalado por los autores de los antecedentes del estudio, además coinciden en su fundamentación teórica en base a Bass & Avolio (1994), donde describe a la influencia idealizada como los roles carismáticos del líder a través de los cuales demuestra su determinación para lograr las metas de la organización, y actúa como ejemplo para los empleados, donde el líder gana el respeto, admiración y confianza de los empleados (Mi et al., 2019).

En relación al resultado de la hipótesis específica 2: se determinó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y motivación inspiradora en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, de manera moderada y fuerte. Este resultado es coincidente con lo hallado por Thu & Huynh (2021), donde encontraron que los empleados tendrían un mayor nivel de motivación cuando el líder los inspira y los anima a trabajar mejor para lograr un mayor rendimiento. Otro estudio, realizado por Salas et al. (2020), encontraron una la relación positiva entre el líder inspirador y la felicidad en el trabajo. Por otra lado, Pancasila et al. (2020), encontraron que al incrementar la motivación laboral de los empleados, este incrementa significativamente en el desempeño. El resultado de esta segunda hipótesis específica fue consistente con lo señalado por los autores de los antecedentes del estudio, además coinciden en su fundamentación teórica en base a Bass & Avolio (1994), donde los líderes inspiran a los empleados a trabajar como equipo y lograr la meta establecida basado en comunicación inspiradora utilizando apelaciones y emociones cargadas para despertar la motivación (Afsar et al.,2019).

En relación al resultado de la hipótesis específica 3: se determinó que existe una relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, de manera moderada y fuerte. Este resultado es coincidente con lo hallado por Sánchez et al. (2018), donde encontraron que la estimulación intelectual se relaciona con el afecto positivo y el aprendizaje de los equipos; ya que fomentan el aprendizaje continuo los motiva en actuación del campo laboral. Por otro lado, Arquisola & Uqda (2018), hallaron la relación entre la motivación de los empleados con el aprendizaje y el desarrollo, donde concluyeron que los empleados están motivados por aprender y desarrollarse, porque quieren satisfacer sus necesidades: poder y logro. El resultado de esta tercera hipótesis específica fue consistente con lo señalado por los autores de los antecedentes del estudio, además, coinciden en su fundamentación teórica en base a Bass & Avolio (1994), donde los líderes estimulan intelectualmente a los empleados a desarrollar las capacidades de exploración, pensamiento crítico y a tomar decisiones ante cualquier problema; para que asuman una tarea desafiante y desarrollen el empoderamiento (Afsar et al., 2019; Boamah et al., 2017).

En relación al resultado de la hipótesis específica 4: se determinó que existe una relación entre la motivación laboral y la consideración individual en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, de una manera moderada y fuerte. Este resultado es coincidente con lo hallado Indah (2021), donde encontró que la consideración individualizada afectan directamente al comportamiento de los empleados y la satisfacción laboral . Por otro lado, Rybnicek et al.(2019), encontraron que las necesidades individuales y consideraciones tienen efectos en la motivación de los colaboradores. El resultado de esta cuarta hipótesis específica fue consistente con lo señalado por los autores de los antecedentes del estudio, además coinciden en su fundamentación teórica en base a Bass & Avolio (1994), donde el líder expresa preocupación por sus empleados y toma en cuenta sus necesidades individuales, mostrando preocupación por el bienestar de los empleados y creando un ambiente de trabajo amigable y de apoyo (Jackson, 2020).

VI. Conclusiones

- Primera:** Existe una relación significativa directa ($p=0.000<0.05$) entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, señalándose que a medida que el liderazgo transformacional incrementa también incrementa la motivación laboral de manera moderada y fuerte (Rho = 0.667).
- Segunda:** Existe una relación significativa directa ($p=0.001<0.05$) entre la influencia idealizada y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, señalándose que a medida que la 'influencia idealizada' incrementa también incrementa la motivación laboral, aunque de un modo débil (Rho = 0.385).
- Tercera:** Existe una relación significativa directa ($p=0.000<0.05$) entre la motivación inspiradora y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, señalándose que a medida que la 'motivación inspiradora' incrementa también incrementa la motivación laboral, de manera moderada y fuerte (Rho = 0.541).
- Cuarta:** Existe una relación significativa directa ($p=0.000<0.05$) entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, señalándose que a medida que las 'estimulación intelectual' incrementa también incrementa la motivación laboral de manera moderada y fuerte (Rho = 0.644).
- Quinta:** Existe una relación significativa directa ($p=0.000<0.05$) entre la consideración individual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, señalándose que a medida que las 'consideración individual' incrementa también incrementa la motivación laboral de manera moderada y fuerte (Rho = 0.586).

VII. Recomendaciones.

- Primera:** Al director del centro de salud se recomienda que implemente estrategias que impulsen el liderazgo transformador en los trabajadores y acciones que incrementen la motivación laboral. realizándolo a través de cursos, talleres y reuniones periódicas que combinen elementos de formación y motivación; además de estímulos, incentivos, recompensas y reconocimiento, pudiéndose programar una hora diaria, donde garantice la participen de todos los trabajadores.
- Segunda:** Se recomienda a los jefes de las distintas áreas que se promueva constantemente un clima de participación donde fluyan la expresión y la creación de las ideas, abriendo canales para la interacción, el diálogo y la retroalimentación.
- Tercera:** Se recomienda a los directivos implementar estrategias que incrementen los niveles de motivación laboral en sus trabajadores. Pudiendo realizarlo a través de estímulos, incentivos, recompensas y reconocimiento permanentemente de los logros obtenidos.
- Cuarta:** Se recomienda que los jefes de las distintas áreas deben formarse y compartir sus conocimientos con sus colaboradores, además de utilizar una adecuada comunicación y brindar confianza a su equipo.
- Quinta:** Se recomienda que todos los jefes tomen en consideración las necesidades de los trabajadores y los atiendan de forma personalizada orientándolos y aconsejándolos, además de aplicar el coaching.

Referencias

- Afsar, B., Shahjehan, A., Imad Shah, S., & Wajid, A. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 69, 66–75.
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.01.001>
- Afshari, L. (2022). Idealized influence and commitment: a granular approach in understanding leadership. *Personnel Review*, 51(2), 805–822.
<https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0153>
- Alvarez, A., Mejia, C., Delgado, J., Del-Aguila, S., Arce, A., Valladares, M., Del Portal, M., Villegas, L. F., Curioso, W., Sekar, C., & Yáñez, J. (2020). The Peru Approach against the COVID-19 Infodemic: Insights and Strategies. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 103(2), 583.
<https://doi.org/10.4269/AJTMH.20-0536>
- Andersen, J. A. (2018). Managers' Motivation Profiles: Measurement and Application: *Sage Journals*, 8(2).
<https://doi.org/10.1177/2158244018771732>
- Arif, S., & Hamid, A. K. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal(BIRCI)*, 2(4), 239–254.
<https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arquisola, M., & Uqda, S. (2018). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries Family business, family business sucesion View project. *Journal of Management Studies*, 4(2), 161–174.
<https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Avila, H. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3Q79bwK>
- Bacchini, R. D., Vázquez, L. V., Bianco, M. J., & García Fronti, J. I. (2018). *Introducción a la Probabilidad y a la Estadística*. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

- Barbara, A., & Ponce, I. P. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bebidos de Javier Prado* [Universidad San Martín de Porres].
<https://bit.ly/3Hgyvg5>
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. In *Human Resource Management* (Vol. 25, Issue 3). Collier Macmillan Publishers.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2017). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Borges, J. (2020). La crisis del COVID-19 como Aleph peruano, por Alberto Vergara. In R. R. y V. Pettina (Ed.), *América Latina: del estallido social a la implosión del económica y sanitaria post-covid-19*. Planeta.
<https://ciup.up.edu.pe/analisis/la-crisis-covid-19-como-aleph-peruano/>
- Brown, M., Brown, R. S., & Nandedkar, A. (2019). Transformational Leadership Theory and Exploring the Perceptions of Diversity Management in Higher Education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 19(7).
<https://articlegateway.com/index.php/JHETP/article/view/2527>
- Burns, J. (1978). *Leadership* (1 ed.). Harper & Row.
- Cabanillas, E. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca*. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3mx6U0d>
- Cáceres, Y., Malone, A., Zeballos, E., Huamani, N., Ttito, M., Gonzales, S., Arosquipa, A., & Pinedo, D. (2021). Pandemic response in rural Peru: Multi-scale institutional analysis of the COVID-19 crisis. *Applied Geography*, 134, 102519. <https://doi.org/10.1016/J.APGEOG.2021.102519>
- Change, D., Teresia, L., & Damary, S. (2019). Influence of idealized influence on employee engagement in parastatals in the energy sector in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(5), 123–135. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V8I5.476>

- Clark, K. E., & Clark, M. B. (1990). Measures of leadership. In *Conference on Psychological Measures and Leadership*. Leadership Library of America. <https://psycnet.apa.org/record/1991-97354-000>
- Davalos, L. (2014). *Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin* [Universidad Autónoma Del Perú]. https://www.academia.edu/18497559/ESCALA_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DE_RAFFERTY_Y_GRIFFIN
- Dubinsky, A. J., Yammarino, F. J., & Jolson, M. A. (1995). An examination of linkages between personal characteristics and dimensions of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 9(3), 315–335. <https://doi.org/10.1007/BF02230972>
- Eriyanto, M. G., Roesminingsih, M. V., & Soedjarwo, S. (2021). Analysis of Learning Motivation on Students Activities of Package C Equality Program in Nganjuk District. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 3(3), 216–220. <https://doi.org/10.29103/IJEVS.V3I3.4046>
- Ferigato, S., Fernandez, M., Amorim, M., Ambrogi, I., Fernandes, L. M. M., & Pacheco, R. (2020). The Brazilian Government's mistakes in responding to the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 396(10263), 1636. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)32164-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)32164-4)
- Ghazi, S., & Muzaffar, A. (2019). The influence of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: An empirical case study of Pakistan. *Amazonia Investiga*, 8(21), 2–13. <https://bit.ly/3NyEZZP>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos* (13ª). McGraw-Hill. <https://bit.ly/3NGL8n2>
- Haque, A. (2021). The COVID-19 pandemic and the role of responsible leadership in health care: thinking beyond employee well-being and organisational sustainability. *Leadership in Health Services*, 34(1), 52–68. <https://doi.org/10.1108/LHS-09-2020-0071>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, 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. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2016.06.003>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra. ed). Hil, McGraw.
- Hernández, J. (2021). Estados Unidos en su laberinto: la crisis, la pandemia y la escena política. *Economía y Desarrollo*, 165(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842021000200002
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746–756.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Hosna, A. U., Islam, S., & Hamid, M. (2021). A Review Of The Relationship Of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, And Individual Consideration With Sustainable Employees Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 25(1), 322–326. <https://doi.org/10.52155/ijpsat.v25.1.2798>
- Howell, J. M. y Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891–902.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=a4c65547-2733-44bb-baa1-8091a77b5dce%40redis>
- Imen, J., Sallan, P., & Fernandez, V. (2018). UPCCommons Portal del coneixement obert de la UPC. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017>
- Indah, Y. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*, 41(2), 94–117. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293>
- Inga, Y., & Sayaverde, J. (2018). *Relación entre liderazgo transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto-2018* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33481>
- Jackson, C. J. (2020). Transformational leadership and gravitas: 2000 years of no development? *Personality and Individual Differences*, 156(1).
<https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109760>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional

- Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Lin Tengi, M., Mansor, M., & Hashim, Z. (2017). A Review Theory of Transformational Leadership for School. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 792. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i3/2847>
- Loon, M., Yet Mee, L., & Tunku Abdul Rahman, U. (2012). Transformational Leadership and Job-Related Learning. *Management Research Review*, 35(3), 192–205. <https://bit.ly/3Msshut>
- Maharani, S., Putri, S., Arief, N., & Putranto, R. (2020). The Relationship Between Employee Motivation And Employee Performance in BPR TASPEN. *Proceeding of International Conference on Management, Education and Social Science*, 1(1), 22–34. <https://doi.org/10.31098/MESS.V111.10>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., & Pérez, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 9–10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Masi, R. J., & Cooke, R. A. (2000). Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 16–47. <https://doi.org/10.1108/EB028909>
- Mazzucato, M., & Kattel, R. (2020). COVID-19 and public-sector capacity. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(1), S256–S269. <https://doi.org/10.1093/OXREP/GRAA031>
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. CUP Archive. <https://bit.ly/3mAG33n>
- Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L., & Zhu, H. (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118002. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118002>
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality: a clinical and experimental*

- study of fifty men of college age.* Oxford Univ. Press.
- Negrón, E., & Pérez, N. (2013). *Motivación laboral y Clima Organizacional en docentes y administrativos del instituto de educación superior tecnológico público "Gilda liliانا Ballivián Rosado.* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13317/Negrón_AEA-Pérez_BNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *Asia Pacific Management and Business Application*, 9(1), 37–56.
<https://doi.org/10.21776/UB.APMBA.2020.009.01.4>
- Osemeke, M., & Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting*, 1, 161–173.
- PAHO. (2020). *The Essential Public Health Functions in The Americas* (p. 118). Universal Health series. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/53124>
- Pancasila, I., Haryono, S., Agus, B., & Le, T. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 7(6), 387–397.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pardee, R. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. In *Non-Journal* (p. 24).
<https://eric.ed.gov/?id=ed316767>
- Partono, A., Azis, E., & Anggadwita, G. (2019). Exploring Compensation Satisfaction to Enhance Motivation and Reduce Turnover Intention Among Employee of Private Bottled Water Company in Indonesia | Grisna Anggadwita - Academia.edu. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 32–48.
https://www.academia.edu/54555431/Exploring_Compensation_Satisfaction_to_Enhance_Motivation_and_Reduce_Turnover_Intention_Among_Employee_of_Private_Bottled_Water_Company_in_Indonesia
- Pendidikan, M., Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–27.

- <https://bit.ly/3aE9tLo>
- Pinzón, O. (2014). Liderazgo en los servicios de salud. *Ciencia y Salud*, 6(1), 37–53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635354>
- Quintanal, J., & Garcia, B. (2010). Diseños de Investigación. In *Metodos de investigación y diagnostico en la educacion* (Issue I, pp. 1–14). CES Don Bosco.
- Quispe, G. (2021). *Liderazgo Transformacional en la Motivación en los Trabajadores de un Centro de Salud de Andahuaylas* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3QaxTws>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2004.02.009>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior* (Global Edi). Pearson Education Limited. <https://bit.ly/3xwRfEu>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. In *Pearson Education* (Global Edi). Pearson.
- Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13(2), 443–482. <https://doi.org/10.1007/S11846-017-0252-1/FIGURES/4>
- Saad Alessa, G. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 682092–682092. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Salas, A., Simone, C., & Fernández, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work. *Journal of Business Research*, 107, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
- Sánchez, I., Salanova, M., & Llorens, S. (2018). Leadership Intellectual Stimulation and Team Learning: the Mediating Role of Team Positive Affect. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.list>
- Schaedler, L., Graf-Vlachy, L., & König, A. (2022). Strategic leadership in organizational crises: A review and research agenda. *Long Range*

- Planning*, 55(2). <https://doi.org/10.1016/J.LRP.2021.102156>
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251–266. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Stewart, J. (2006). Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 54, 1–29. <https://cdm.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42735>
- Sukoco, I., Evitha, Y., Hermanto, B., & Herawati, T. (2020). Optimizing Human Resources Empowerment in the Era of Covid-19: From Transactional to Transformational Leadership. *Technium Social Sciences Journal*, 13, 265–277. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/techssj13&id=267&div=&collection=>
- Teame, K., Debie, A., & Tullu, M. (2022). Healthcare leadership effectiveness among managers in Public Health institutions of Addis Ababa, Central Ethiopia: a mixed methods study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 540. <https://doi.org/10.1186/S12913-022-07879-6>
- Thu, T., & Huynh, S. (2021). A study on the effect of transformational leadership on work motivation: A case of employees at small and medium enterprises in Vietnam. *Management Science Letters*, 11, 41–48. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.032>
- Tovmasyan, G. (2020). The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers and Employees also During COVID-19 Pandemic: Case Study from Armenia. *Business Ethics and Leadership*, 4(3). [https://doi.org/10.21272/bel.4\(3\).25-35.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(3).25-35.2020)
- Vaim, M. (2021). *Job Motivation in a Small and Medium-Sized Enterprises* [Metropolia University of Applied Sciences]. <https://bit.ly/3H5Y4jR>
- Vargas, Z. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155–165. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i1.538>
- Wiradendi Wolor, C., Susita, D., & Martono, S. (2020). How to Maintain Employee Motivation Amid The Covid-19 Virus Pandemic. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 78–86.

<https://doi.org/10.35808/ijeba/570>

Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 81–102. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90005-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90005-E)

Yurena, D. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en los Profesionales de Salud de los Equipos de Seguimiento Clínico Micro Red Víctor Larco*. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/39aJ082>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 01 Liderazgo Transformacional</p>	<p>Método de investigación Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: Correlacional Simple</p>
<p>Problema específico PE1. ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo Específico OE1. Identificar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específico HE1. Existe relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 02 Motivación Laboral</p>	<p>Población y muestra La población y muestra está conformada por todos los trabajadores, siendo un total de 70. Muestreo: no aplica</p>

<p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022?</p>	<p>OE2. Determinar la relación entre la motivación inspiradora y la motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.</p>	<p>HE2. Existe relación entre la motivación inspiradora y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022.</p>		<p>Técnicas e instrumentos la técnica utilizada para la toma de datos será la encuesta y la herramienta que permita tomar dicha información como instrumento será el cuestionario.</p>
<p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022?</p>	<p>OE3. Conocer la relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022.</p>	<p>HE3. Existe relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022.</p>		

<p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022?</p>	<p>OE4. Identificar la relación entre la consideración individual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022.</p>	<p>HE4. Existe relación entre la consideración individual y la motivación laboral en los trabajadores de un centro público de Lima, 2022.</p>		
--	---	---	--	--

ANEXO 2: TABLA DE OPERALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Liderazgo Transformacional	Se define como el reflejo de varias características del líder, el cual se encuentra determinado por cuatro componentes; asimismo desarrolla la capacidad de perspicacia, persistencia, energía e intuición; donde logra definir y articular	La variable se medirá mediante el instrumento MLQ de Bass y Avolio (1998), creado por Rafferty & Griffin (2004) y modificado por Cabanillas (2018), respectivamente; el instrumento consta de 15 reactivos el cual a su vez contiene cinco alternativas.	Influencia Idealizada	- Interés de logro - Interés de aprendizaje. - Interés organizacional	Bajo=15-34 Medio=35-55 Alto =56-75
			Motivación Inspiradora	- Soluciones académicas - Ideas innovadoras	
			Estimulación Intelectual	- Coherencia	

	una visión para la organización, y alienta a los seguidores a incrementar su rendimiento (Bass & Avolio, 1994).		Consideración Individual	-Manejo empático -Propuestas	
Motivación Laboral	Se definió la motivación como las necesidades de motivos internos o “impulsores” que dirigen y sostienen el comportamiento humano para alcanzar sus metas y objetivos. Se	La variable se medirá mediante la escala de motivación laboral de McClelland, creado y adaptado por: Steers & Braunstein(1976) y Negrón y Pérez (2012) respectivamente; el instrumento consta de 15	Motivación por logro	-Toma de decisiones -Logro de objetivos	Bajo=15-34 Medio=35-55 Alto =56-75
			Motivación por afiliación	-Socialización -Trabajo en equipo	

	<p>identificó tres necesidades motrices que impulsan comportamiento individual: logro, afiliación y poder McClelland (1987).</p>	<p>reactivos el cual a su vez contiene cinco alternativas.</p>	<p>Motivación por poder</p>	<p>-Participación -Influencia en los demás</p>	
--	--	--	------------------------------------	--	--

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta investigación tiene como finalidad determinar el liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022, por lo cual solicitarle su permiso para la participación de este. 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.

Yo.....con DNI.....En pleno uso de mis facultades mentales y habiendo recibido la información completa

Acepto participar libremente en esta investigación estando consiente que puedo negarme en el momento que yo crea conveniente.

firma

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El propósito del presente cuestionario es evaluar el liderazgo transformacional de los trabajadores en un centro de salud público de Lima. Agradezco anticipadamente la veracidad de sus respuestas, las cuales serán confidenciales y anónimas. Gracias por su participación.

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente las preguntas y marque con un aspa la alternativa que usted considere.

Para esto cuenta con cinco (5) alternativa:

- Rara Vez o Nunca (1)
- Pocas Veces (2)
- A Veces (3)
- Con mucha frecuencia (4)
- Muy frecuentemente o Siempre (5)

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo:

Personal: asistencial

administrativo

Condición laboral:

Nombrado:

Contratado:

Nº	Ítems	1	2	3	4	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					

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

El propósito del presente cuestionario la motivación laboral de los trabajadores en un centro de salud público de Lima. Agradezco anticipadamente la veracidad de sus respuestas, las cuales serán confidenciales y anónimas. Gracias por su participación.

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente las preguntas y marque con un aspa la alternativa que usted considere.

Para esto cuenta con cinco (5) alternativa:

- Rara Vez o Nunca (1)
- Pocas Veces (2)
- A Veces (3)
- Con mucha frecuencia (4)
- Muy frecuentemente o Siempre (5)

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo:

Personal: asistencial

administrativo

Condición laboral:

Nombrado:

Contratado:

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.					

7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
9	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
10	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					
11	Me gusta trabajar en competición y ganar					
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
14	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.					
15	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					

ANEXO 6: DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Gómez Parodi, Manuel Elías

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post Grado con mención Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad UCV, en la sede de lima norte, promoción 2022 aula B5 , requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y obtener el grado de Magíster.

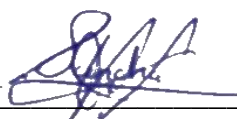
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Publico de Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:
Salcedo Quispe, Sandra Carolina
D.N.I: 72561821

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	X		X		X		
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	X		X		X		
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	X		X		X		
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	X		X		X		
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	X		X		X		
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	X		X		X		
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	X		X		X		
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	X		X		X		
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	X		X		X		
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	X		X		X		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	X		X		X		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**GOMEZ PARODI MANUEL ELIAS** **DNI: ...45047061...**

Especialidad del validador:..... **MG. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

LIMA, 18..de..JUNIO..del 2022..



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.	X		X		X		
7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	X		X		X		
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
10	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
15	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GOMEZ PARODI MANUEL ELIAS.... DNI: 45047061

Especialidad del validador: **MG. EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...LIMA, 18 de JUNIO del 2022.



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): López Llerena, Franchesca Katherine

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post Grado con mención Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad UCV, en la sede de lima norte, promoción 2022 aula B5 , requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y obtener el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Publico de Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:
Salcedo Quispe, Sandra Carolina
D.N.I: 72561821

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	X		X		X		
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	X		X		X		
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	X		X		X		
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	X		X		X		
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	X		X		X		
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	X		X		X		
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	X		X		X		
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	X		X		X		

12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	X		X		X		
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	X		X		X		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	X		X		X		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

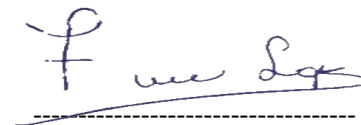
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **López Llerena, Franchesca Katherine** **DNI: 42705485**

Especialidad del validador:.... **MG. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...LIMA, 18..de..JUNIO..del 2022..

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.	X		X		X		
7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	X		X		X		
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
10	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
15	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maridel Guillermina Infancion Ortiz DNI: 20740327

Especialidad del validador: MG. EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

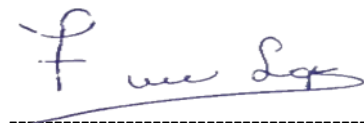
LIMA, 20 de JUNIO del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Maridel Guillermina infancia Ortiz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post Grado con mención Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad UCV, en la sede de lima norte, promoción 2022 aula B5 , requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y obtener el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Publico de Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Salcedo Quispe, Sandra Carolina
D.N.I: 72561821

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	X		X		X		
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	X		X		X		
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	X		X		X		
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	X		X		X		
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	X		X		X		
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	X		X		X		
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	X		X		X		
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	X		X		X		
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	X		X		X		

13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	X		X		X	
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	X		X		X	
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SI HAY
SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

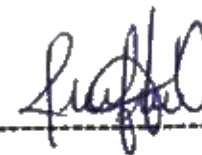
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maridel Guillermina infancion Ortiz DNI: 20740327

Especialidad del validador:.... MG. MAESTRIA EN SALUD PUBLICA.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...LIMA, 22..de..JUNIO..del 2022..



Firma del Experto Informante.
MARIDEL G. INFANCIÓN ORTIZ
LIC. EN ENFERMERIA
CEP. 78181

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.	X		X		X		
7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	X		X		X		
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
10	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
15	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maridel Guillermina infancion Ortiz DNI: 20740327

Especialidad del validador: **MG. EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

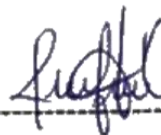
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

LIMA, 20 de JUNIO del 2022.



Firma del Experto Informante.
MARIDEL G. INFANCIÓN ORTIZ
LIC. EN ENFERMERIA
CEP. 78181

ANEXO 7: PERMISO PARA LA APLICACION DE INSTRUMENTOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

San Juan de Lurigancho, 21 de junio del 2022

PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Dra. Patricia Salomé Egusquiza Zuzunaga
Jefe del Centro de Salud Medalla Milagrosa

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a Ud., para saludarlo afectuosamente y al mismo tiempo mencionarle lo siguiente: Que en el propósito de crecer profesionalmente actualmente estoy realizando la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo — Escuela de Posgrado, en tal sentido me encuentro desarrollando mi tesis denominada Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

Por tal motivo recorro a su despacho a fin de solicitarle la autorización correspondiente para desarrollar la tesis antes mencionada y efectuar la aplicación del instrumento dirigido a los trabajadores en el área de salud que Ud. dirige con la finalidad de ayudar a contribuir en la toma de decisiones que reanuden en beneficio de la institución.

Agradeciendo de antemano por la atención prestada, es oportuna la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal

Sin otro particular me despido de Ud.



Atte. Sandra Carolina Salcedo Quispe
DNI: 72561821



Dra. Patricia Salomé Egusquiza Zuzunaga
Jefe del Centro de Salud Medalla Milagrosa

ANEXO 8: BASE DE DATOS

Su je to	Liderazgo transformacional															Motivación laboral																								
	L T 1	L T 2	L T 3	L T 4	L T 5	L T 6	L T 7	L T 8	L T 9	L T 10	L T 11	L T 12	L T 13	L T 14	L T 15	M T 1	M T 2	M T 3	M T 4	M T 5	M T 6	M T 7	M T 8	M T 9	M T 10	M T 11	M T 12	M T 13	M T 14	M T 15	D1 _L _T	D2 _L _T	D3 _L _T	D4 _L _T	LIDERA Z_TRA NS	D1 _M _L	D2 _M _L	D3 _M _L	MOTI VAC_L AB	
S1	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	5	1	2	3	3	12	11	12	16	51	18	15	14	47	
S2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	10	14	25	63	25	25	25	75	
S3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	13	19	24	71	23	19	21	63		
S4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	8	9	13	16	46	15	13	12	40	
S5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	2	4	2	3	3	2	4	8	9	12	18	47	18	15	14	47	
S6	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	5	3	1	5	5	5	14	13	17	25	65	22	20	19	61	
S7	4	5	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	10	11	17	18	60	20	16	18	54	
S8	1	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	7	14	18	25	70	25	21	25	71		
S9	4	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	3	5	9	13	19	24	69	22	16	20	58	
S10	5	4	3	5	5	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	1	3	2	2	5	5	1	1	1	4	12	10	14	25	64	25	25	25	75
S11	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	3	5	2	4	5	2	2	5	12	13	20	23	68	23	17	18	58	
S12	4	3	1	5	5	4	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	1	3	5	4	3	1	2	1	3	1	8	14	10	24	60	21	16	8	45	
S13	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	10	11	11	18	52	19	15	13	47	
S14	4	3	1	3	3	3	1	1	2	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	4	4	3	4	1	1	1	1	2	8	9	9	21	48	14	16	6	36	
S15	5	4	1	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4	1	3	4	5	5	5	5	3	3	1	1	3	1	1	10	11	14	20	59	17	21	7	45	

S1	6	4	3	1	4	4	3	2	1	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	2	3	4	8	11	6	17	46	19	18	16	53	
S1	7	5	5	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	11	13	19	24	71	23	19	21	63	
S1	8	3	4	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	5	1	3	3	4	1	2	4	5	3	3	1	1	1	3	8	8	12	16	45	16	15	9	40	
S1	9	4	4	1	4	4	3	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	9	11	7	15	46	15	15	16	46	
S2	0	4	5	1	3	4	4	2	4	3	5	5	3	4	4	3	5	2	2	2	5	1	1	2	3	3	1	1	2	1	4	10	13	19	24	71	23	19	21	63	
S2	1	5	5	1	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	1	4	3	4	4	11	13	13	19	60	21	16	16	53	
S2	2	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	4	2	3	3	5	3	3	4	8	9	14	17	50	18	12	18	48	
S2	3	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	4	2	3	3	5	3	3	4	8	9	14	17	50	18	12	18	48	
S2	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1	3	9	10	8	16	45	18	18	12	48
S2	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	10	12	12	19	53	18	17	16	51	
S2	6	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	9	12	13	19	53	22	18	17	57
S2	7	5	5	3	2	4	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	13	9	13	24	59	24	23	20	67	
S2	8	5	5	3	2	5	4	3	3	4	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	13	11	12	21	57	23	18	19	60	
S2	9	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	2	3	4	3	3	4	3	1	4	5	11	12	13	18	54	23	15	17	55	
S3	0	5	5	1	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	3	2	1	3	3	1	2	1	5	11	8	12	16	48	16	15	9	40		

S3	1	5	3	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	3	5	1	4	5	10	11	13	20	56	20	18	18	56
S3	2	2	3	1	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	5	4	3	4	1	3	2	3	4	3	2	3	4	1	2	4	6	12	15	22	59	15	14	14	43
S3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	5	5	5	2	5	1	2	4	4	3	5	5	1	4	4	12	12	14	19	55	22	14	19	55
S3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	1	1	3	9	11	10	21	55	17	17	11	45
S3	5	3	5	3	4	5	4	1	2	4	5	4	5	4	5	5	4	1	1	4	4	2	5	4	3	5	4	3	1	3	4	11	13	12	23	59	14	19	15	48
S3	6	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	2	3	4	4	4	8	9	10	17	44	18	18	17	53
S3	7	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4	8	9	13	20	50	19	16	18	53
S3	8	5	4	1	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	3	3	5	4	3	3	3	5	10	13	18	19	64	21	18	18	57
S3	9	5	4	1	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	10	11	13	17	55	16	16	16	48
S4	0	3	4	2	2	4	3	3	3	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	9	9	10	18	48	19	13	12	44
S4	1	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	9	12	13	23	59	21	14	18	53
S4	2	4	4	1	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	9	13	13	18	57	19	16	15	50
S4	3	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	8	13	16	20	61	21	17	16	54
S4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	8	12	13	20	57	19	19	20	58
S4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	9	12	14	19	54	18	19	19	56

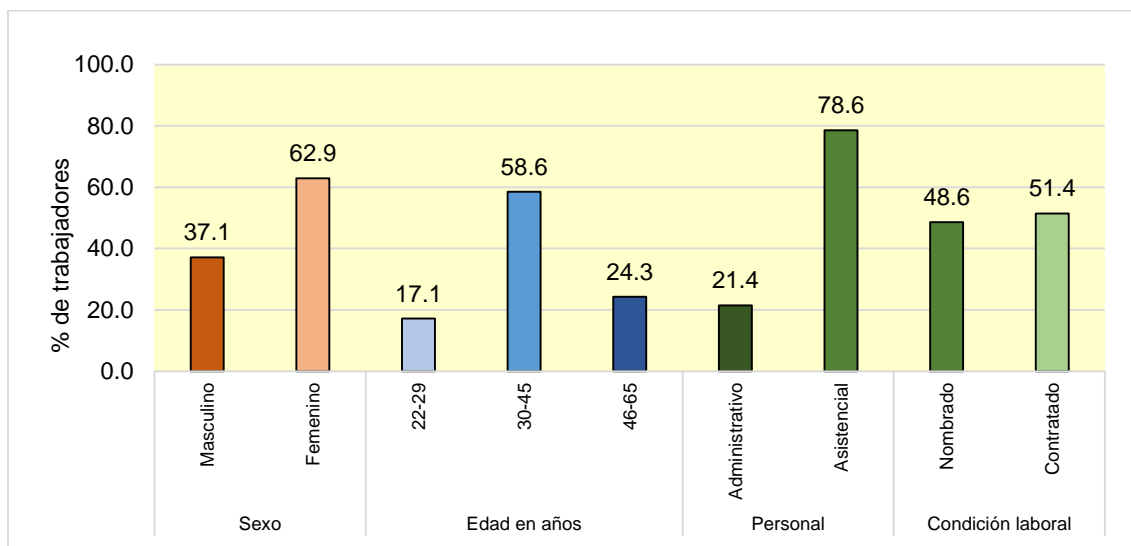
S4	6	4	5	1	5	5	5	1	1	1	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	2	4	1	3	3	3	2	2	4	3	10	15	8	21	58	22	13	14	49
S4	7	3	5	1	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	1	3	3	4	9	10	16	24	63	19	16	15	50
S4	8	5	5	1	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	1	3	4	3	3	4	2	3	3	4	11	11	15	21	62	20	14	16	50
S4	9	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	9	9	12	23	55	16	19	13	48
S5	0	3	5	3	4	5	4	1	2	4	5	4	5	4	5	5	4	1	1	4	4	2	5	4	3	5	4	3	1	3	4	11	13	12	23	59	14	19	15	48
S5	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	2	3	4	4	4	8	9	10	17	44	18	18	17	53
S5	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4	8	9	13	20	50	19	16	18	53
S5	3	1	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	14	18	25	71	25	21	25	71
S5	4	5	4	1	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	3	3	5	4	3	3	3	5	10	13	18	19	64	21	18	18	57
S5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	5	1	2	3	3	12	11	12	16	51	18	15	14	47
S5	6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	2	4	2	3	3	2	4	8	9	12	18	47	18	15	14	47
S5	7	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	5	3	1	5	5	5	14	13	17	25	65	22	20	19	61
S5	8	5	5	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	11	13	19	24	71	23	19	21	63
S5	9	3	4	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	5	1	3	3	4	1	2	4	5	3	3	1	1	1	3	8	8	12	16	48	16	15	9	40
S6	0	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	14	18	25	71	25	21	25	71

S6	1	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	2	3	4	3	3	4	3	1	4	5	11	12	13	18	54	23	15	17	55
S6	2	4	4	1	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	9	13	13	18	57	19	16	15	50
S6	3	4	5	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	10	11	17	18	60	20	16	18	54
S6	4	4	3	1	3	3	3	1	1	2	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	4	4	3	4	1	1	1	1	2	8	9	9	21	48	14	16	6	36
S6	5	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	4	2	3	3	5	3	3	4	8	9	14	17	50	18	12	18	48
S6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	5	5	5	2	5	1	2	4	4	3	5	5	1	4	4	12	12	14	19	55	22	14	19	55	
S6	7	5	5	1	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	3	2	1	3	3	1	2	1	5	11	8	12	16	48	16	15	9	40
S6	8	5	5	1	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	1	3	4	3	3	4	2	3	3	4	11	11	15	21	62	20	14	16	50
S6	9	3	4	2	3	3	4	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	1	3	9	10	8	16	45	18	18	12	48
S7	0	4	3	1	4	4	3	2	1	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	2	3	4	8	11	6	17	46	19	18	16	53

ANEXO 8: FIGURAS

Figura 1.

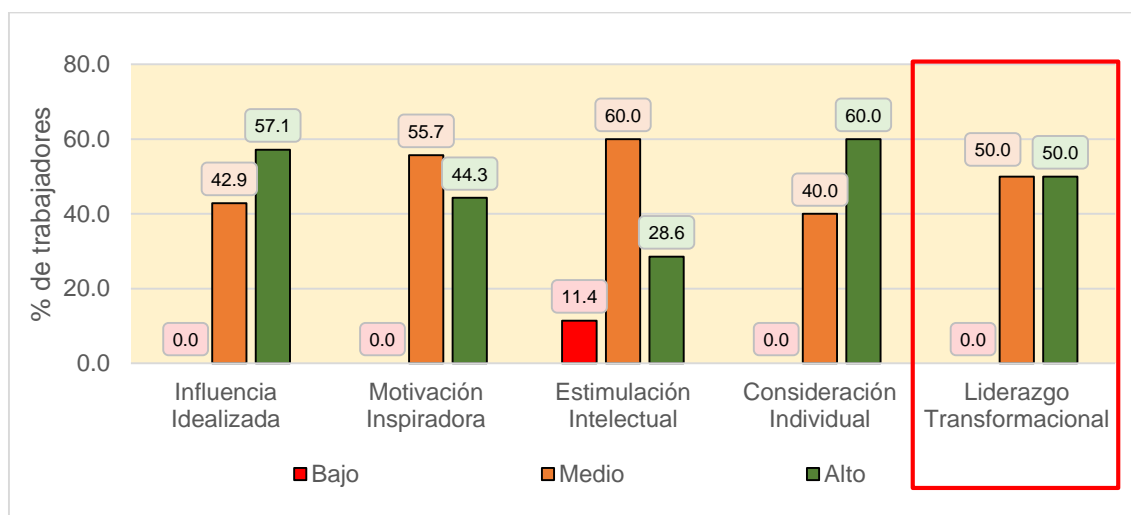
Distribución de los trabajadores de un centro de salud público de Lima según características sociodemográficas, 2022.



La figura 1 muestran que en su mayoría el 62,9% de los trabajadores de un centro de salud pública fueron de género femenino, asimismo con respecto a la edad en su mayoría son adultos de 30 a 45 años (58,6%) en cuanto al tipo de personal la gran mayoría son de tipo asistencial (78,6%) y por su condición laboral son clasificados en un 51,4% como contratados y en el 48,6% restante como nombrados.

Figura 2.

Nivel de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones percibido por los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022.

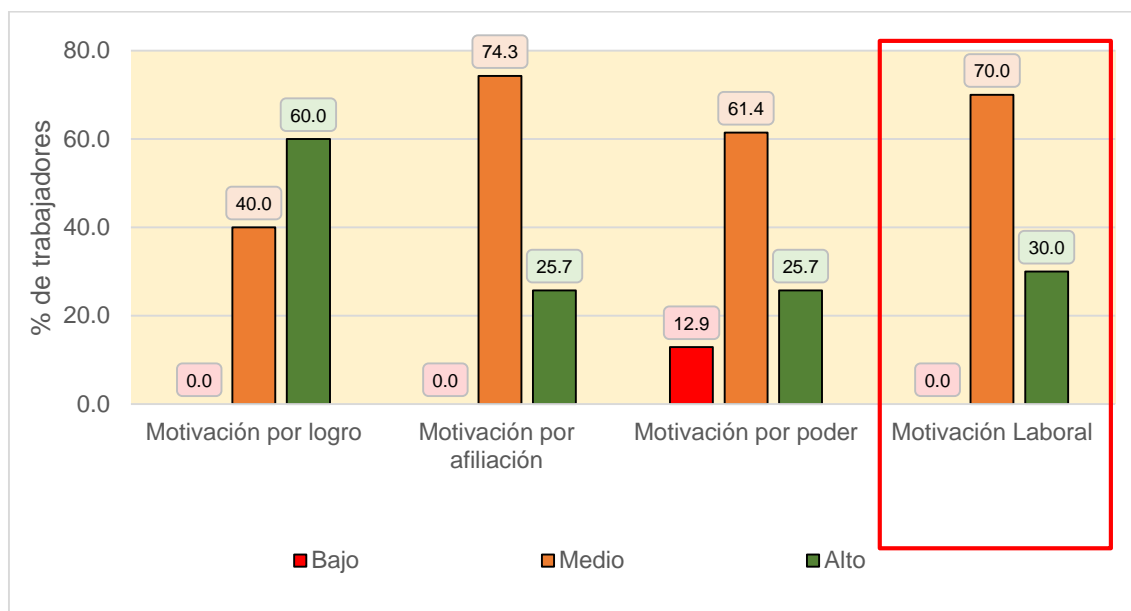


La figura 2 muestra el Liderazgo transformacional, percibido por los trabajadores de un centro de salud de Lima 24 mediante 15 ítems, fue categorizada en 3 niveles: bajo (15 a 34 puntos), medio (35 a 55 puntos) y alto (56 a 75 puntos), encontrándose que las opiniones se encuentran divididas de manera exacta de la siguiente manera: 50% opinan que el nivel del liderazgo transformacional es medio y el otro 50% opina que es de nivel alto, estos resultados se ilustran en la figura 2.

Respecto a las dimensiones, podemos observar que la Consideración Individual presenta los mayores porcentajes en nivel alto (60%) por el contrario la dimensión estimulación intelectual apenas alcanza un 28,6% en el nivel alto.

Figura 3.

Nivel de Motivación Laboral de los trabajadores y sus dimensiones de un centro de salud público de Lima, 2022.



La figura 3 muestra la motivación laboral de los trabajadores de un centro de salud de Lima recogido mediante 15 ítems, la variable fue categorizada en 3 niveles: bajo (15 a 34 puntos), medio (35 a 55 puntos) y alto (56 a 75 puntos), encontrándose que en su mayoría el 70% de los trabajadores tienen una motivación laboral de nivel medio mientras que el 30% restante presentan una motivación laboral de alto nivel.

Respecto a las dimensiones, podemos observar que la motivación por logro presenta los mayores porcentajes en nivel alto (60%) Mientras que los dos restantes no superan el 26%.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2022", cuyo autor es SALCEDO QUISPE SANDRA CAROLINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN DNI: 16735482 ORCID 0000-0003-2774-1207	Firmado digitalmente por: JVERTIZO el 08-08-2022 23:26:29

Código documento Trilce: TRI - 0404513