



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y motivación laboral del personal médico
en un hospital del MINSA Lima-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Guibovich Aguirre, Edwin George (orcid.org/0000-0002-0241-2987)

ASESORA:

Dra. Guzman Canchero, Gladys Martha (orcid.org/0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Al gran creador del universo sobre todas las cosas que me dio temple y fortaleza en los momentos más difíciles guiándome para lograr el éxito anhelado y a mis padres que me apoyaron incondicionalmente en mi superación personal.

Agradecimiento

Agradezco a esta casa de estudios por darme la oportunidad de alcanzar mis metas. A todos los docentes que me inculcaron conocimientos en la maestría, a mis condiscípulos que me apoyaron y de manera especial a mi asesora por brindarme sus conocimientos, tolerancia y apoyo en tramo final de la presente investigación y su disposición hacia el alumnado.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación:	16
3.2 Variables y Operacionalización:	17
3.3 Población, Muestra y Muestreo:	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:	19
3.5 Recolección De Datos y procedimientos:	21
3.6 Método de Análisis de Datos:	21
3.7 Aspectos Éticos:	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución laboral.....	18
Tabla 2	Validación del instrumento por juicios de expertos.....	20
Tabla 3	Confiabilidad de la variable liderazgo Transformacional.....	20
Tabla 4	Confiabilidad de la variable motivación laboral.....	21
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo Transformacional.....	23
Tabla 6	Distribución y porcentajes de la dimensión estimulación intelectual.....	24
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión consideración Individualizada.....	25
Tabla 8	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión influencia Individualizada.....	26
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación e Inspiración.....	27
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación Laboral.....	28
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación intrínseca.....	29
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación extrínseca.....	30
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación trascendental.....	31
Tabla 14	Frecuencia y porcentajes según la variable liderazgo transformacional vs motivación Laboral.....	32

Tabla 15	Frecuencia y porcentaje según la variable liderazgo transformacional y motivación Laboral.....	34
Tabla 16	Frecuencia y porcentajes según la variable liderazgo Transformacional y la dimensión Extrínseca.....	36
Tabla 17	Frecuencia y porcentajes según la variable liderazgo transformacional y la dimensión... motivación laboral.....	37
Tabla 18	Prueba de normalidad.....	39
Tabla 19	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables liderazgo transformacional y Motivación laboral.....	40
Tabla 20	Coefficiente de correlación de Spearman de la variable liderazgo transformacional y la Dimensión motivación intrínseca.....	41
Tabla 21	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables liderazgo transformacional y la motivación extrínseca.....	43
Tabla 22	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables liderazgo transformacional y la Motivación trascendental.....	44

Índice de figuras

FIGURA 1	Distribución de liderazgo porcentual de la variable de liderazgo Transformacional.....	23
FIGURA 2	Distribución porcentual de la dimensión estimulación intelectual.....	24
FIGURA 3	Distribución porcentual de la dimensión individualizada.....	25
FIGURA 4	Distribución porcentual de la dimensión idealizada o carisma.....	26
FIGURA 5	Distribución porcentual de la dimensión motivación e inspiración.....	27
FIGURA 6	Distribución porcentual de variable motivación laboral.....	28
FIGURA 7	Distribución porcentual de dimensión motivación extrínseca.....	29
FIGURA 8	Distribución porcentual de motivación extrínseca.....	30
FIGURA 9	Distribución porcentual de dimensión motivación trascendental.....	31
FIGURA 10	Descripción de la relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral.....	33
FIGURA 11	Descripción de la variable liderazgo transformacional y la dimensión Motivación intrínseca.....	35
FIGURA 12	Descripción de la variable liderazgo transformacional y la motivación Trascendental.....	38

Resumen

En el presente estudio el objetivo es establecer el enlace que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los médicos del hospital de Huaycán, las dimensiones de la investigación se basaron en la teoría de liderazgo transformacional de Bass – Avolio y la teoría de motivación laboral de Chiavenato. La metodología utilizada fue una investigación tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de tipo transversal y de alcance descriptivo correlacional. La población está compuesta por 50 médicos que laboran en el hospital, la muestra se aplicó a la totalidad de la población, el muestreo fue de tipo probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos para medir las variables a través de la encuesta y el cuestionario, que fueron validados por un juicio de expertos, la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach. De acuerdo a los resultados del análisis de liderazgo transformacional, concluyendo que presenta un nivel bueno de 51.52% y una motivación laboral de 57.58% predominando un nivel regular y en la relación de liderazgo transformacional y la motivación laboral nos indica que existe una relación directa con un 33,33% puesto que cuando una variable aumenta la otra también lo hace y viceversa, encontrando finalmente la relación entre sí con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r: 0,412$ y $p: 0.017$ este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

Palabra clave: liderazgo transformacional, motivación laboral, personal.

Abstract

The present study aimed to establish the relationship between the transformacional leadership and work motivation of the medical staff of the Huaycán. The research dimensions were based on according to the transformational leadership theory dimensions of Bass- Avolio and the labor motivation theory of Chiavenato. The methodology used was a basic type research, quantitative approach, non-experimental design of transversal type and correlational descriptive scope. The population is composed of 50 doctors who work in the hospital, the sample was the entire population was applied, the sampling was probabilistic for convenience. For data collection, two instruments were used to measure the variables through the survey and the questionnaire, which were validated by expert judgment, the reliability was Cronbachs Alpha. According to the results of the transformacional leadership analysis, it presents a Good level of 51.52% and a labor motivation of 57.58 % predominantly a regular level and in the relationship with a 33.33 % since when one variable increases the other also does it and vice versa, finally finding the relationship with a Spearman Rho correlation coefficient of $r: 0.412$ and $p: 0.017$ this degree of correlation indicates that the relationship between the variables is positive and has a moderate level of correlation.

Keywords: transformational leadership, work motivation and staff.

I.INTRODUCCIÓN

En este siglo el liderazgo es primordial en las instituciones de incentivar e inspirar a sus trabajadores con competencias y actitudes para estimularlos psicológicamente, para lograr interés en los niveles académicos y profesionales, es el momento que los líderes incentiven a las personas que quieran permanecer en las organizaciones y desarrollar al máximo sus habilidades profesionales para transformar las instituciones.

La conexión entre liderazgo y la motivación es fundamental en esta fase de investigación, los estudios sobre liderazgo y motivación laboral son importantes porque existe una relación estrecha en el trabajo y los factores que afectan los logros de una organización en la actualidad existe mucha preocupación por las experiencias vividas por los trabajadores durante su vida laboral, donde prima la necesidad de transformar conductas y crear normas que garanticen el cambio, es fundamental ver el comportamiento de los individuos en las instituciones, una transformación cultural que permita modificaciones de la conducta individual para dar cumplimiento a los requerimientos institucionales, según Barceló. J. (2019).

La actitud y el conocimiento de los trabajadores influye directamente en las metas y los éxitos de toda institución el cual está dictaminado por la calidad de los líderes, el mayor porcentaje de los problemas se encuentran en los trabajadores por ello para alcanzar la meta de toda institución es importante estudiar el comportamiento organizacional. Un liderazgo transformacional conlleva a cambiar las formas tradicionales de dirigir acogiéndose a nuevas formas y estrategias para inspirar a los individuos creando un nuevo ambiente que avale lo cambios en los trabajadores.

El rol del líder es vital para el progreso de toda institución, el liderazgo presenta una transformación en la conducción donde el cambio del ambiente es muy importante, donde del líder tiene que motivar a sus trabajadores, para relacionarse con el logro de los objetivos, implantando nuevas formas de dirigir creando nuevas estrategias incentivando a las personas y creando un nuevo panorama para el logro de los cambios en los trabajadores, el papel del líder es vital para el desarrollo de toda institución para lograr los objetivos, enfrentando desafíos y retos inculcando el trabajo en armonía del personal, presentando estrategias para lograr los objetivos convirtiendo al personal en seres ingeniosos, incentivadas al triunfo (Bass 2009).

En la actualidad se observa que el liderazgo Transformacional es muy fundamental en una organización pública con la finalidad de encaminar la gestión institucional de los organismos del estado. Centty, D (2006), manifiesta que el líder ayuda a aumentar el potencial de las personas, fortaleciendo la autoestima y su conocimiento elevando su rendimiento personal en el trabajo". La salud es una base fundamental en el crecimiento de una nación inmersa en continuos cambios epidemiológicos a nivel mundial, sujetos a las innovaciones y los progresos tecnológicos por lo que es fundamental tener un trabajador capaz de responder estos retos, para lo cual se necesita un líder que incentive y dirija para mejorar la productividad laboral.

El recurso humano es preponderante en el éxito de toda institución del sistema de salud, sin embargo, su desempeño en la realidad suele estar ausente en la política sanitaria, encontramos problemas que se hacen repetitivos en la salud, encontrando falta de empatía del trabajador con la institución. Se evaluó que el liderazgo es una forma en la transformación de cambio en los trabajadores para ayudarse mutuamente centrándose de manera integral a la organización, lo cual produce un aumento en el rendimiento y un crecimiento en la moral de sus trabajadores, este autor refiere que el liderazgo dirige su mira en lograr e impulsar el comportamiento afectivo de los trabajadores, Velásquez [2006].

Lerma (2007) refiere que el liderazgo Transformacional representa a un conjunto de normas donde los individuos siguen a la persona quien los inspire y motive, centrándose en el logro de los objetivos, actuando con entusiasmo y energía. Es común encontrar estos problemas en el sector salud especialmente en esta zona del continente indicando la falta de liderazgo los cuales encontramos en el sector salud de Ambato- Ecuador descrito por Vecilla. M (2015) en el instituto de seguridad social donde el liderazgo es insuficiente para mejorar el rendimiento laboral, afectando en la organización ya que no existe unión grupal repercutiendo en las metas, urgiendo la presencia de un liderazgo.

En nuestro país la política de salud está venida de más a menos los trabajadores profesionales y no profesionales no ponen énfasis en su trabajo, no se cuenta con buena infraestructura que le incentive atender con ahínco a la población así mismo sus sueldos no son acordes con lo que realizan, esto supone a no poder cumplir con los objetivos trazados por el sector salud. A nivel nacional García [2015] refiere que las instituciones de salud aplican sistemas obsoletos en la evaluación

desempeño sin contemplar los indicadores de productividad, no capacitando a su personal, dando como resultados trabajadores desmotivados.

Desde hace dos décadas aproximadamente se ha observado la problemática del sector salud en diversos nosocomios donde ante la falta de un líder que influya y motive al personal, no cumpliendo las metas trazadas a comparación con otras instituciones de regímenes privados y Essalud, las investigaciones refieren que el carisma no presenta la significación que históricamente había logrado y que existe factores más importantes para implementar el liderazgo, reflexionando que la motivación canaliza y sustenta la conducta de las personas, el personal médico de los hospitales muestran niveles inapropiados de motivación con inferencia en el liderazgo, esto manifiesta en una baja notoria en la producción que no faculta conseguir las metas trazadas por la institución, esto se manifiesta en la mala atención en consultorios empeorado por ausencia de afabilidad a los pacientes por parte del personal del hospital que trabaja en esas áreas, ausentismo laboral.

Según Solano (2016, pág. 13) refiere que las instituciones presentan personal desgastado, sin motivación de logro por lo tanto es urgente implementar un estilo de liderazgo Transformacional para el beneficio de la institución, este tipo de liderazgo debe primar en los nosocomios, donde el líder junto a su equipo de gestión debe influenciar en los trabajadores y encaminarse en un mismo sentido orientado a lograr los objetivos propuestos para el bien común de los habitantes.

En el hospital de Huaycán se evidencia una baja producción laboral a nivel anual según los indicadores del ministerio de salud, no cumpliendo las metas que se le programa, bajo interés por las investigaciones e inasistencias continuas la presencia de diferentes grupos laborales con salarios diferentes, inexistencias de línea de carrera, por lo cual se ha visto propicio realizar un estudio entre liderazgo y motivación con el motivo observar las debilidades en el sector salud.

Es por ello que se entiende que liderar comprende algunos aspectos y habilidades que van más allá de dirigir aun equipo, en este estudio se plantea una serie de argumentos y contraposiciones atravez del cual se pretende inculcar el sendero para laborar en equipo tratando de cumplir las metas planteadas para satisfacción de su gestión.

Los problemas planteados en la presente investigación fueron:

Problema general:

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo Transformacional y la Motivación laboral en el personal médico del hospital de Huaycán, lima -2019?

Problemas Específicos:

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca en el personal médico del hospital de Huaycán, lima-2019?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la motivación extrínseca en el personal médico del hospital de Huaycán, lima -2019?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la motivación trascendental en el personal médico del hospital de Huaycán, lima - 2019?

Todo lo presentado aplica la investigación dado que el liderazgo es considerado como punto fundamental en la obtención de objetivos de toda institución para subir el nivel de salud en la comunidad y para alcanzarlo se necesita un personal capacitado, motivado, preparado para enfrentar los retos del sistema. Sin embargo, es frecuente encontrar en las entidades públicas falta de interés en el personal para llegar a los logros afectando la calidad y prestación de servicios.

En la presente investigación nos indicara identificar como interactúa el liderazgo y las diversas dimensiones de motivación laboral, estableciendo un diagnostico situacional, el cual va aportara información valiosa a la institución para desarrollar estrategias con el fin de lograr productividad y calidad en los servicios brindados así beneficiándose la institución y la población, además propone recomendaciones orientadas a las soluciones del problema detectados.

Por lo consiguiente nos formulamos los objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la Motivación laboral en el personal médico del hospital de Huaycán, lima- 2019.

Objetivos Específicos:

- Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca en el personal médico del hospital de Huaycán, lima 2019.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación extrínseca en el personal médico del Hospital de Huaycán, Ate-lima 2019.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación trascendental en el personal médico del hospital de Huaycán, lima 2019.

Así mismo nos planteamos las Hipótesis:

Hipótesis General

El liderazgo Transformacional se relaciona de manera directa y significativa con la Motivación laboral en el personal médico del hospital de Huaycán, lima 2019.

Hipótesis Especificas

- El liderazgo Transformacional se relaciona de manera directa y significativa con la motivación intrínseca en el personal médico del hospital de Huaycán, lima 2019.
- El liderazgo Transformacional se relaciona de manera directa y significativa con la motivación extrínseca en el personal médico del hospital de Huaycán, lima 2019.
- El liderazgo Transformacional se relaciona de manera directa y significativa con la motivación transformacional en el personal médico del hospital de Huaycán, lima 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En este mundo donde la tecnología avanza a pasos gigantes y presentan muchos cambios constantemente, el líder debe estar preparado para propiciar el cambio de rumbo de la institución para su crecimiento, para lograr esto deben conocer dos requisitos indispensables para conseguir un cambio, ser conocedor de los requerimientos técnicos y conocer la actitud y demandas motivacionales para producirlo (Maxwell 2018). En estas indagaciones se ha encontrado varios estudios que acreditan lo importante que es analizar trabajos previos analizados por:

Jiménez, C (2014), investigo el enlace entre Motivación, liderazgo y el desempeño en profesores de una casa estudios superiores en Bogotá, realizando una investigación descriptiva, no experimental, tipo correlacional. Los ejemplares usados estuvieron conformados de 73 profesores, concordada por 7 especialidades, se usó el cuestionario como instrumento, el efecto de la investigación donde estableció que es nula la correlación de las variables, pero se evidencia la adecuación entre la motivación intrínseca logro, el estimulador externo de la muestra estudio y ambiente capaz de alcanzar los estimuladores, requisito del liderazgo transformacional.

Verilla, M (2015) presenta este estudio en la universidad de Ecuador donde analizo la relación de liderazgo en la estructura de la gestión general de los beneficios del instituto de seguridad social de Ecuador realizando una encuesta al personal estableciendo que el liderazgo actualmente es inadecuado para impulsar la producción del personal, influyendo en la institución porque no hay unión laboral repercutiendo en la productividad, siendo indispensable la presencia de un liderazgo transformador, urgiendo de la confección de un proyecto para implementar el modelo EFQM de excelencia empresarial.

Alejandro, M (2016) presento en una Universidad estatal Ecuador un estudio donde evalúa el influjo del liderazgo en el cumplimiento del trabajo de los empleados de una casa de estudios superiores que permita alcanzar el nivel educativo según los lineamientos presentados por el consejo de educación, así mismo que contribuya al reforzamiento de las relaciones entre el líder y trabajador consintiendo que haiga una adecuada admisión de información, posibilitando un excelente desempeño laboral. El método de estudio es cuantitativo, principia de forma exploratoria, descriptiva y

correlacional, se comprueba la Hipótesis propuestas mediante la encuesta, la muestra fue de 76 trabajadores, los ítems fueron valorados según la escala de Likert.

Estableció que los resultados conseguidos influyo mínimamente el liderazgo organizacional sobre la motivación laboral, afectando un porcentaje elevado de trabajadores en su tarea administrativa, calidad de trabajo como parte del desempeño laboral.

Barnes, C (Arizona, 2016) realizo un estudio cualitativo en la ciudad de Prescott – Arizona, sobre el impacto de un liderazgo transformacional educativo dentro de las organizaciones sanitarias, en este estudio se vio que los esfuerzos de gestión no lograron los resultados planteados, el objetivo del estudio es agregar a los miembros de la organización la resistencia al cambio organizativo desde la perspectiva del liderazgo transformacional planteando nuevos lineamientos de liderazgo en el comportamiento de los directivos para obtener las metas en una organización. El método fue de caso cualitativo con una muestra de 12 gerentes de la industria sanitaria de la ciudad de Nueva York, recopilando los datos mediante el cuestionario de liderazgo, entrevistas y una revisión de literatura. Un hallazgo clave fue que los participantes categorizados con este estilo de liderazgo eran una forma de motivar y dirigir al personal de manera efectiva, y presentan el potencial para mejorar los procesos de cambio.

Huillca, B (2015) realizo una investigación descriptivo correlacional para evaluar el enlace de liderazgo transformacional y el desempeño del profesorado conforme a referencias de los universitarios en un instituto pedagógico, este estudio se presentó en una casa de estudios superiores Nacional, el patrón del estudio de 49 alumnos en la primera variable, empleando un instrumento tipo cuestionario constituido por 32 ítems, en cada dimensión, en la variable dos se realizó un cuestionario conformado de 8 ítems para cada dimensión, el cual concluye que presenta una relación directa en las variables.

Archí (2016) relaciono liderazgo y motivación en los empleados de los registros nacionales de identificación, estableciendo enlace entre las variedades de liderazgo y la motivación del personal, el modelo de indagación que empleo es no experimental, tipo correlacional y transversal, siendo el patrón 116 empleados, midiendo el liderazgo con el instrumento del cuestionario multifactorial y para la motivación para el trabajo, los instrumentos se aprobaron por un análisis de expertos presentando confiabilidad estadística y efectos del estudio de investigación ,

concluyendo sobre el producto del estudio mostraron relación pasivo evitativo entre las dimensiones del liderazgo transformacional, transaccional con la motivación.

Bazán, M (2017), evaluó el liderazgo y satisfacción del trabajador asistencial de un nosocomio de salud Nacional de medicina física y rehabilitación, presentado en una casa de estudios superiores particular del Perú, con el fin establecer la conexión entre las variables, autor se basó en los estudios de Chiavenato donde manifiesta sobre el liderazgo que influye de manera interpersonal, la metodología de estudio es tipo descriptivo correlacional, presenta población de 80 trabajadores se usó encuestas uno por cada variables, los efectos se publican en tablas y gráficos y usando el coeficiente de correlación confirmando un enlace positivo muy fuerte de las variables, concluyendo que presenta una correlación de liderazgo y satisfacción laboral en los especialistas.

Aranda, I (2017) estudio el liderazgo y la motivación de los obreros de una fábrica de la capital de Perú, presentado en una casa de estudios superiores de Lima evaluando el enlace entre las variables, uso metodología hipotético deductivo, estudio descriptiva, cuantitativo con diseño no experimental transversal, los trabajadores fue 60 personas, tipo censal, tomando totalidad población para realizar el estudio por la cuantía de personal de la institución, usando la encuesta como procedimiento para recolectar datos, y el cuestionario como instrumento según escala de Likert los cuales fueron aprobados por un grupo de expertos que determinan confiabilidad a través de estadística de fiabilidad, el análisis estadístico dieron como resultado la presencia de **correlación** entre variables, mostrando el grado de capacitación de las variables resultando positiva y alta señalando que la correlación es significativa para las pruebas de contrastación.

Cabanillas. E (2018) relaciono el liderazgo y motivación de un puesto de salud, relacionando la conexión entre las variables en el personal del puesto, el método usado durante la indagación es modo correlacional, no experimental y transversal, el patrón fue 51 trabajadores para el modelo censal, empleo escala de Likert, finalizando que existe correlación directa de variables, entre ambas.

El liderazgo actualmente se encuentra entrelazados con la motivación laboral donde es gravitante para el logro de los objetivos, siendo el líder la pieza del engranaje, para el bienestar de toda la institución.

Existen diversas definiciones sobre liderazgo:

Según Fiedler (1967) define a líder, como la persona que influye en un grupo. Según Landy y Conte (2005) su misión es de dirigir las actividades del grupo.

Según Velásquez (2006) es una transformación de las personas que con lleva apoyarse mutuamente, lo cual incentiva el aumento de la producción

Según Gómez (2008), refiere que el líder significa ruta, procedente del vocablo laez de la región anglosajona y del vocablo latín (Leit) que significa avanzar, encaminar, el líder es el ser que influye directamente en el los trabajadores para dirigirlos alcanzar las metas trazadas , siendo el protagonista en el proceso de liderazgo, influenciando en los individuos, concluyendo que el líder es la pilar fundamental en el proceso de liderazgo para lograr los objetivos trazados.

Las Teorías relacionadas son de carácter científico y humanístico, el liderazgo y desempeño laboral se hallan entrelazados, el estudio tiene fundamentos teóricos y humanísticos porque la capacidad de las personas es conducida por la cabeza del grupo quien los dirige para lograr las metas, inspirando motivación y superación personal.

Los Estilos de liderazgo en la génesis del estudio sobre liderazgo por Lewin y compañeros analizaron el comportamiento de un grupo de adolescentes donde observaron que había un líder autocrático, democrático, Laissez-faire donde los describe a continuación:

- Líder Autocrático: planifica y organiza las tareas, reconoce y crítica personalmente, designa los grupos de trabajo.
- Líder Democrático: comunica las decisiones a tomar, es uno más del grupo, da libertad de elección para conformar grupos de trabajo.
- Laissez-Faire: da albedrio a los trabajadores para culminar la tarea asignada.
- Stodgill (1948) realiza estudios de la teoría de Rastos o del Gran Hombre donde afirma que el líder nace y no se hace, hasta el fin de la segunda guerra mundial (1945) donde la Universidad de Ohio pone énfasis manifestando la existencia de 4 dimensiones de liderazgo (1952):
 - Consideración: refiere amistad, respeto, seguridad y calor humana
 - Estructura de Inicio: planifica el trabajo estableciendo roles a desempeñar
 - Énfasis en la Producción: estimula y motiva una mayor productividad.
 - Sensibilidad Social: presenta susceptibilidad y toma de consciencia del entorno.

James MacGregor Burns (1960), crea el liderazgo Transformacional donde es tipo de estudio las personas con elevada visión y personalidad para cambiar las expectativas, impresiones y estímulos, para enrumbar la transición en una institución, manifiesta que este estudio era perceptible si el líder y personal laboran conjuntamente para escalar un eslabón.

En el año 1976 Likert, toma como punto de inicio los estudios de MacGregor planteando 4 estilos:

Líder Explotador- autoritario

Líder Benévolo-autoritario, discute los acuerdos con el personal conservando la autoridad.

Líder Participativo: confía en los trabajadores en todos los niveles, las decisiones están completamente descentralizadas.

Líder Consultivo: las metas y los trabajos son decididas con anterioridad.

En 1978 Burns habla sobre liderazgo, creando libros y artículos sobre liderazgo transformacional, los cuales son avalados por Bass en 1985 y posteriormente por Avolio-Goodhein en 1987. En los años ochenta es la génesis del liderazgo convirtiéndose en un periodo de gran producción intelectual en lo que se manifiesta sobre liderazgo transformacional, siendo la piedra angular para estudios posteriores. Goleman y colaboradores en el 2002 estudian la inteligencia emocional y el liderazgo refiriendo que un líder tiene el talento para hacer surgir afectos de sus seguidores, el cual es fundamental en el éxito en sus objetivos, así mismo concluye que el liderazgo también puede causar un liderazgo toxico, creando un ambiente emocional negativo y resultados opuestos.

Bernard M. Bass en 2007 creó el concepto de liderazgo Transformacional de Bass, donde refiere el impacto que tiene sobre los trabajadores, los líderes logran confianza, admiración del personal y respeto.

Los estudios de Bass sobre del liderazgo transformacional lo determino en cuatro componentes, estas características son:

- . Estimulación Intelectual: incentivan a sus trabajadores a idear a dar soluciones
- . Consideración Individualizada: El personal es visto de manera individual
Usando las emociones, evalúa la relación con el grupo.
- . Inspiración y Motivación: El grupo siente el estímulo del jefe.
- . Influencia Idealizada: observan al jefe tipo modelo, un personaje a escoltar.

Debido a que pueden aparecer nuevos líderes dentro de las instituciones ya que el liderazgo en algunas ocasiones es innato que puede progresar y entrenarse. El liderazgo Transformacional reporta muchos beneficios a las instituciones que incentivan el ingenio y la originalidad para mantener una posición competitiva.

La palabra motivación desciende del vocablo latín *Novere* que significa a desplazar, la motivación es la tarea más importante pero la más difícil a través lleva la innovación del trabajo llegando al logro de las metas, en el centro de trabajo se distorsiona ya que no se puede expresar que el personal que no está motivado no labora, realizan sus funciones, pero la actitud es distinta repercutiendo en la productividad. Desde épocas muy antiguas hay precedentes donde dan la importancia de la motivación laboral donde el personal era tratado como una máquina (Osorio, 2016 pág. 27), en el siglo xx aparecen teorías que a estudian a la motivación presentando resultados favorables, donde un trabajador era productivo para la empresa y generaba un clima laboral (Lagos 2015, pag.13).

Turenzo (2016, pag.25,26,27) refiere que Maslow presento una pirámide de jerarquías de las necesidades, que tienen que satisfacer en orden desde los cimientos hasta la cima la cual fue polemizada sobre el logro de la autorrealización donde la felicidad se puede obtener sin presentar escalones inferiores contenidos.

“Luego de realizar un análisis de la motivación, Chiavenato (2009) manifiesta como fomento a la acción provocando un estímulo externo y así mismo puede ser producido por los procesos intelectuales del trabajador íntimamente, por lo que mencionaremos los modelos”:

La motivación Intrínseca proviene de actividades internas que realizan por su premio, el trabajador esta incentivado porque quiere a su trabajo. Mientras la extrínseca, los premios son los factores externos que laboran para ganar un premio y evadir un castigo. La motivación tiene tres elementos valiosos que interaccionan y son independientes: el incentivo, los impulsos y las necesidades.

Se llama motivación extrínseca por complacer las necesidades partiendo de su estilo de trabajo, habilidades y autonomía recibiendo el reconocimiento, con lo cual se presenta a orientar el desempeño de las necesidades superiores.

Según Maslow la Motivación intrínseca, provoca satisfacción en las necesidades principales de su clasificación las tres últimas de la pirámide: sociales, de autorrealización y estima.

La Motivación Extrínseca, complace las necesidades iniciales de los escalones según Maslow: la fisiológicas y seguridad, llamadas así por satisfacer los menesteres a partir de aspectos externos, como premios económicos, beneficios laborales, la motivación extrínseca se origina cuando el personal comienza a satisfacer necesidades inferiores.

La psicología lo describe como un grupo de procedimientos psíquicos que interactúa en la actividad nerviosa superior, capacitados en la satisfacción las necesidades de las personas, regulando el objeto de la meta y actuación del comportamiento. Con el fin de motivar al personal de los centros laborales desarrollan procesos para indemnizar por medio de premios, incentivos, beneficios (directas) e indirectas (asuetos, horas extras, retribuciones) y las no financiadas (Reconocimientos, promoviendo al personal), las cuales deben darse de modo justo y equitativo (Chiavenato,2018, pag.284).

Según Frederick Herzberg (1959) según Oliva (2017) la Teoría de motivación e Higiene, llamada teoría de factores, manifiesta que producen descontento del personal, esta teoría presenta un doble sistema de necesidades: evitan momentos no agradables y tiene obligación de superarse emocionalmente e intelectualmente, presentando dos clases de agentes que intervienen en lo laboral:

Higiénicos o preventivos (salarios, factores ambientales, relaciones interpersonales) evaden la insatisfacción, pero sin provocar satisfacción”.

Y los agentes motivacionales (reconocimiento, autonomía y responsabilidad) causan satisfacción, funcionan a la perfección y si estos no funcionan adecuadamente, el trabajador estará insatisfecho, por lo que se afirma que solo se encontrará motivación cuando ambos agentes estén funcionando adecuadamente. Para enriquecer los conocimientos del personal se da capacitaciones, pasantías, coaching para el desarrollo de la carrera (Chiavenatto,2018 p,416-417).

Otro de los mayores desafíos en los centros laborales es conservar al personal valioso para la competitividad y sostenibilidad por largo tiempo de la empresa. Chiavenato(2018p.440) refiere como proceso que produce las condiciones apropiadas para satisfacer y estimular al personal, incluyendo estilos de gerenciales, presentando vínculo con el trabajador, con el ambiente laboral, disciplina y programas que permitan brindar ayuda al trabajador.

Por ende, la motivación actúa de forma fundamental útil para comprender el comportamiento del personal con la finalidad de conquistar las metas.

Así mismo McGregor (1960) según Oliva (2015) en su teoría X e Y propone dos tipos basado en las aptitudes del personal en su desempeño una positiva y otra negativa, asimismo el estilo de trabajo según la teoría X el personal es poco ambiciosa, pesimista evitando responsabilidad y la teoría Y, las personas resuelven los problemas, inventivas, tienen ambiciones se sienten estimulados por la realización laboral elevando el estímulo de los trabajadores.

Las dimensiones de la motivación referente a la teoría de McClelland (1989), manifiesta que la motivación se produce por las consecuencias de las causas que realizamos por el estudio de la conducta (p.20). El trabajador según este estudio puede interactuar según a tres factores motivadores obtenidos, que son fundamentales para la labor, la necesidad de logro nos estimula al conquistar el éxito, los factores de poder con el ansia de triunfar y doblegar a los demás y por ultimo la necesidad de afiliación que tiene el ansia de interrelacionar con los demás (Oliva,2017-pag.14).

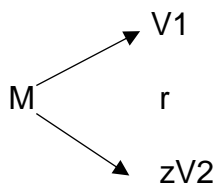
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo diseño de investigación

Es conforme al estudio básico porque solo indaga por hallar conocimientos que nutran y desarrollen las aplicaciones ya existentes, persiguiendo un interés práctico, según Sabino (1996 pág. 261) citado por Pittet. S (2013 p. 03).

El aspecto es cuantitativo, no experimental, tipo transversal y descriptivo correlacional. Según Hernández, (2014 p.37) refiere que los estudios no experimentales como aquellas son realizadas sin manipular las variables con el fin de mirar y estudiar los hechos, también refieren que los estudios descriptivos tienen el fin de recolectar los datos de modo natural, también señala que el estudio correlacional indaga comprender el enlace que hay entre variables y los estudios correlacionales miden el nivel de correlación entre variables y sustentan Hipótesis sometidas a prueba y por último la investigación es transversal ya que la investigación obtiene los información en un instante, con el fin de conocer variables, dimensiones, explicando la incidencia y vinculación en un momento dado(Hernández)2014,p.154

Siendo el diseño de la investigación lo siguiente:



M: Muestra

V1: Liderazgo

V2: Motivación laboral

r: Coeficiente de Correlación

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo Transformacional

“Bass y Avolio (2004) refiere al ser que ocasiona elevar el afán de logros y autodesarrollos de los individuos mientras que provocan cambios en las instituciones y en la sociedad, tienen relación con la autoestima, crecimiento, la superación.

Las Dimensiones son: Estimulación intelectual, Consideración Individualizada, Motivación y Carisma.

Variable 2: Motivación laboral

Chiavenato (2009) refiere que crea una propensión hacia un comportamiento específico y consideraba como estímulo a la acción y estar causado por un impulso que viene del ambiente o del interior del ambiente del individuo.

Sus Dimensiones son: Motivación Extrínseca, intrínseca y trascendental.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Objetivo de la indagación son los médicos del Hospital de Huaycán, compuestos por los servicios de ginecología, pediatría, Emergencia- Otros constituido por 50 médicos, para Hernández (2014) la población es el grupo casos que se relacionan en relación a una serie de especificaciones.

Tabla 1

Personal medico	N° de personas
Pediatras	10
Ginecólogos	20
Medicina Interna	15
Emergencia- Otros	15
Total	50

Criterios de Inclusión:

- Médicos que trabajan en los servicios de pediatría, medicina, ginecología y emergencias.
- Trabajadores que se comprometen colaborar en la indagación.

Criterios de Exclusión:

- Trabajador que no desean intervenir en la indagación.
- Vacaciones
- Contrato por suplencia
- Descanso medico

Muestra

En esta investigación no se procedió calcular la muestra, porque no supera las 100 personas, por ende, se realizó la encuesta a toda de la población de médicos del Hospital de Huaycán, conformado por 50 médicos, para Bernal (2010) la refiere como una fracción la población donde se consigue información para efectuar mediciones y examinar las variables en estudio.

Muestreo

En la observación se usará un muestreo no probabilístico intencional.

Vara (2012), manifiesta basa en el procedimiento de sacar la muestra comenzando de una población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

En la observación es la encuesta la cual aplicará a toda la población de médicos con el objeto de conseguir datos independientes sobre de las variables propuestas. Según Abanto (2016), refiere como una técnica conformada por un grupo de procesos que pretende averiguar la opinión de un porcentaje de la población acerca del problema.

Instrumentos

Son los cuestionarios, basándose sobre las dimensiones de las teorías planteadas. Según Martínez (2016) señalan como una herramienta que engloba un conjunto de interrogantes que ayuda a cuantificar las variables. Según el estilo de preguntas utilizados, el cuestionario es cerrado porque ser delimitado por el creador dependiendo de las respuestas de graduación de Likert.

Validez

Según Bernal (2010) manifiesta el nivel como se relacionan las deducciones y los efectos conseguidos tras la ejecución del instrumento, en esta observación la validez se determinó mediante la evaluación de tres expertos, si el instrumento cumple las normas se indica que hay suficiencia.

Tabla 2

Validación del Instrumento de liderazgo Transformacional y motivación laboral según criterio de especialistas.

N	Grado	Nombres	Dictamen
1	Mg.	Norma Celinda Chagua Pariona	Aplicable
2	Mg.	Jorge Alcides Loayza Effio	Aplicable
3	Mg.	Gladys Martha Guzmán Canchero	Aplicable

Confiabilidad

El instrumento es confiable cuando el cuestionario al ser aplicado en varias ocasiones al grupo de estudio manifiesta los mismos resultados, Bernal (2010). El procedimiento que determina la confiabilidad de los instrumentos el cual consiste en ejecutar una demostración experimental usando el instrumento Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable de liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,976	24

Prueba estadística de confiabilidad

En Liderazgo transformacional el instrumento consiste en 24 interrogantes, el cual fue supeditado a prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, por ser mecanismo politómico, presentando fiabilidad de 0,976, alcanzando una fiabilidad alta ante los resultados.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	15

Prueba estadística de confiabilidad

En la Motivación el instrumento está compuesto por 15 interrogantes, el cual es supeditado a prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, por ser mecanismo politómico, presentando una fiabilidad del 0,906, logrando una fiabilidad elevada.

3.5. Procedimientos

Para la recopilar información se realiza procedimientos administrativos con documentos emitidos por el centro de estudios al lugar donde se realizará el estudio para obtener la autorización respectiva del Hospital para iniciar la investigación con el acopio de datos aplicando el instrumento y el consentimiento informado.

3.6. Método de Análisis de Datos

Se confeccionó un pilar de informe según estudio el cuantitativo, logrado por los instrumentos formulados para las variables el cual va a ser procesado por el programa de estadística SPSS versión 25 y Excel 2017, siendo la intención de analizar descriptivamente y diferenciar, los cuales serán descritos en tablas y figuras según la dimensión de las variables.

En la Hipótesis aplicaremos el coeficiente de relación Rho de Spearman con el fin observar la interrelación de variables con grado de significancia del 5 % y confianza del 95%.

3.7. Aspectos éticos

La elaboración de esta observación y la aplicación se efectuó con permisos del departamento de docencia y del director del Hospital, teniendo en cuenta los criterios éticos como el permiso de los que participan en la investigación por medio del consentimiento informado y de forma anónima la confidencialidad de la investigación, solo con fines educativos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 5

Liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	2	6,06	6,1	6,1
regular	11	33,3	33,3	39,4
bueno	20	60,6	60,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

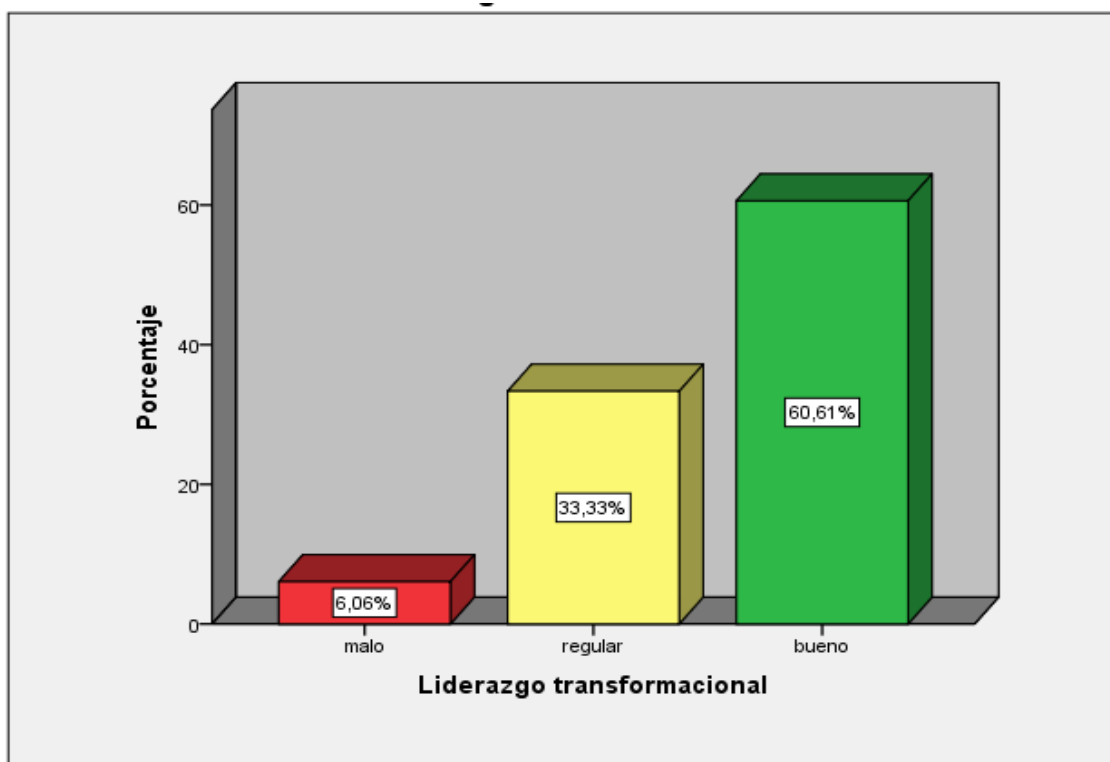


Figura 1

Se observa que la variable liderazgo transformacional muestra tres niveles: malo con 6,06%, regular con 33,33% y bueno con 60,61%. De tal manera que existe predominancia del nivel bueno.

Tabla 6

Estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	3	9,1	9,1	9,1
regular	13	39,4	39,4	48,5
bueno	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

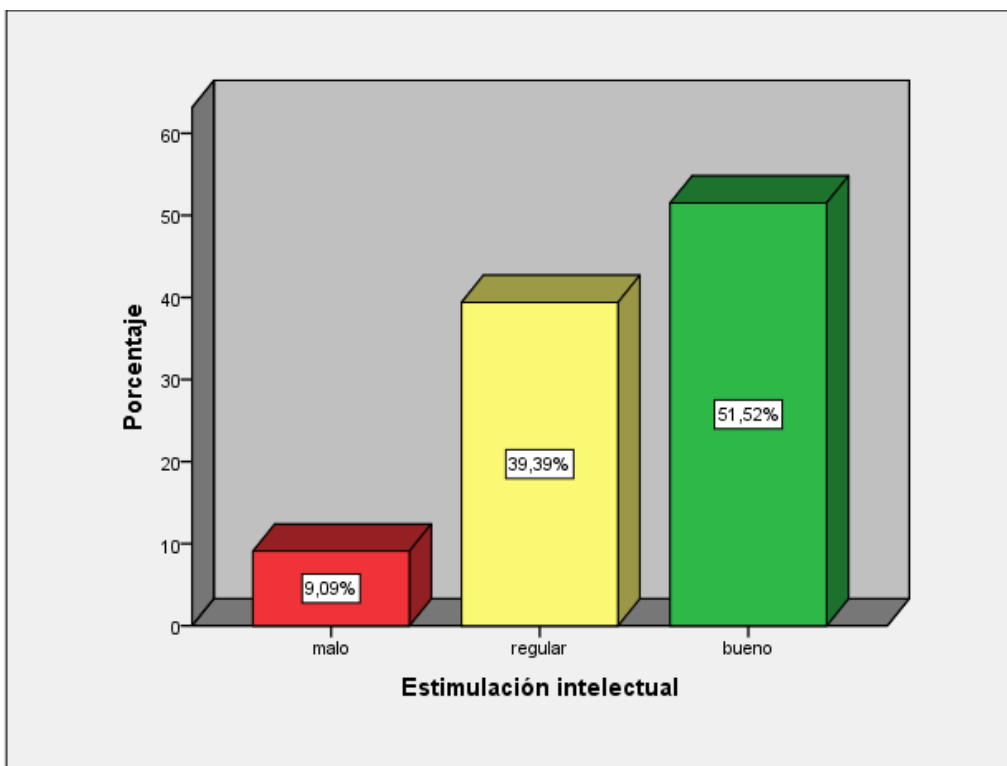


Figura 2

Se observa que la dimensión estimulación intelectual tiene tres niveles: malo con 9,09%, regular con 39,39% y bueno presenta 51,52%, de tal modo que se observa la predominancia del nivel bueno, ello significa que hay buena estimulación intelectual

Tabla 7

Consideración individualizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	2	6,1	6,1	6,1
regular	12	36,4	36,4	42,4
bueno	19	57,6	57,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

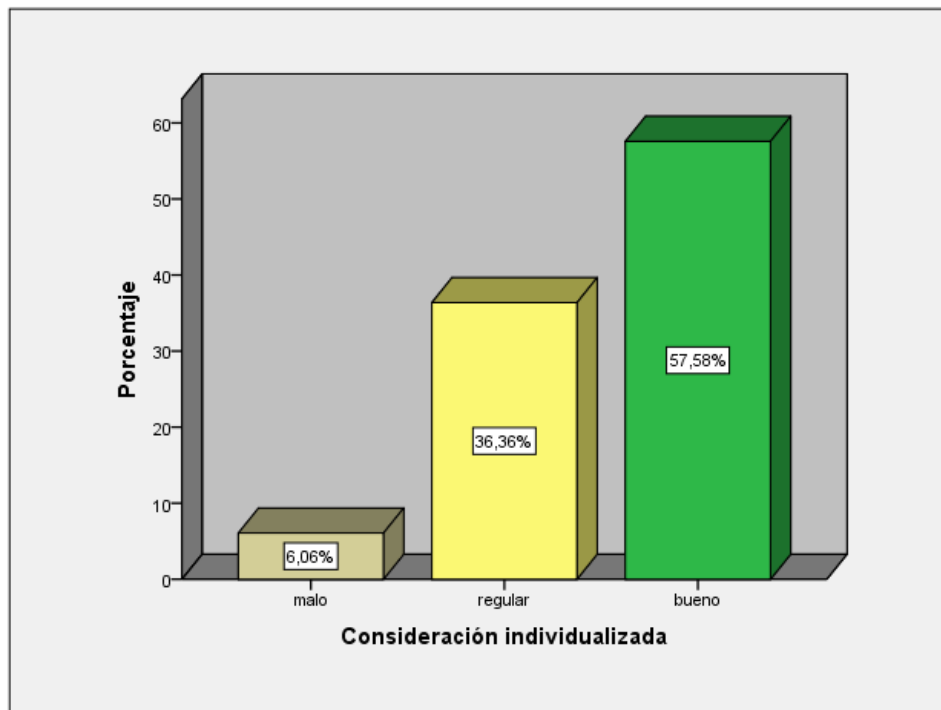


Figura 3

Se observa que la dimensión consideración individualizada, presenta tres niveles: malo con 6,06%, regular con 36,36% y bueno con 57,58%. Existiendo predominancia del nivel.

Tabla 8

Influencia idealizada o carisma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	3	9,1	9,1	9,1
regular	9	27,3	27,3	36,4
bueno	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

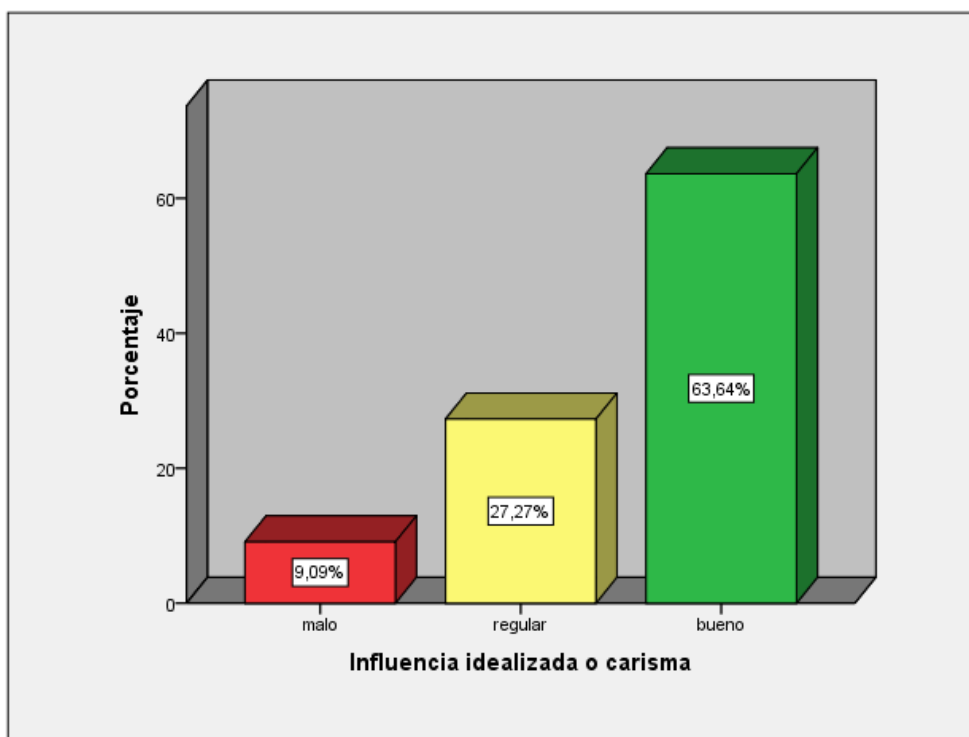


Figura 4

se puede mirar las conclusiones, la existencia de tres categorías, el malo con 9,09%, el regular con 27,27% y el bueno 63,64%, existe predominancia del nivel bueno.

Tabla 9

Motivación e inspiración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	2	6,1	6,1	6,1
regular	5	15,2	15,2	21,2
bueno	26	78,8	78,8	100,0
Total	33	100,0	100,0	

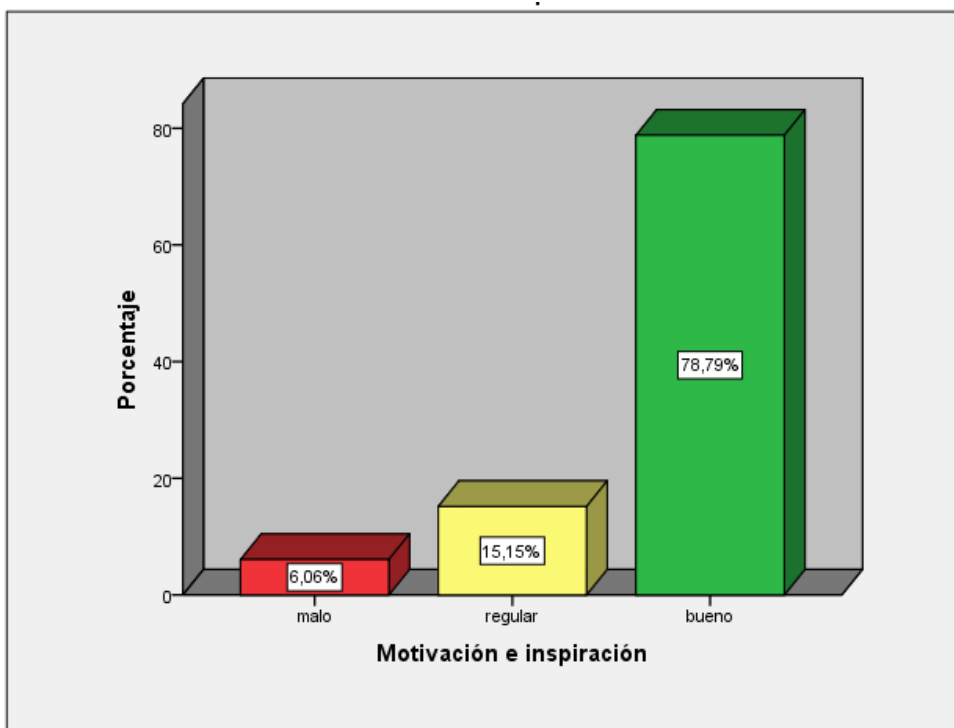


Figura 5

Se mira en las conclusiones de la dimensión motivación e inspiración que tiene tres niveles: malo con 6,06%, el regular con 15,15% y el bueno de 78,79%, predomina el nivel bueno.

Tabla 10

Motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	6	18,2	18,2	18,2
regular	19	57,6	57,6	75,8
alto	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

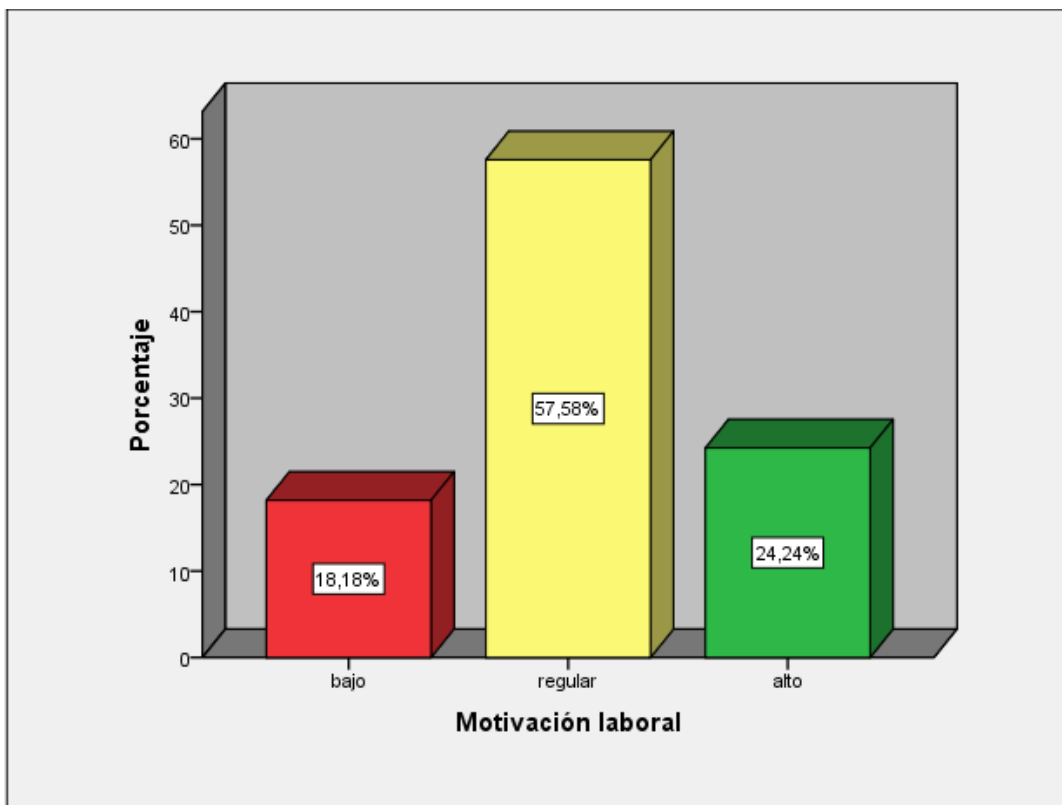


Figura 6

Observamos la existencia de 3 niveles: bajo de 18,18%, regular con 57,58% y alto con 24,24%, en esta variable predomina el nivel regular.

Tabla 11

Motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	10	30,3	30,3	30,3
regular	18	54,5	54,5	84,8
alto	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

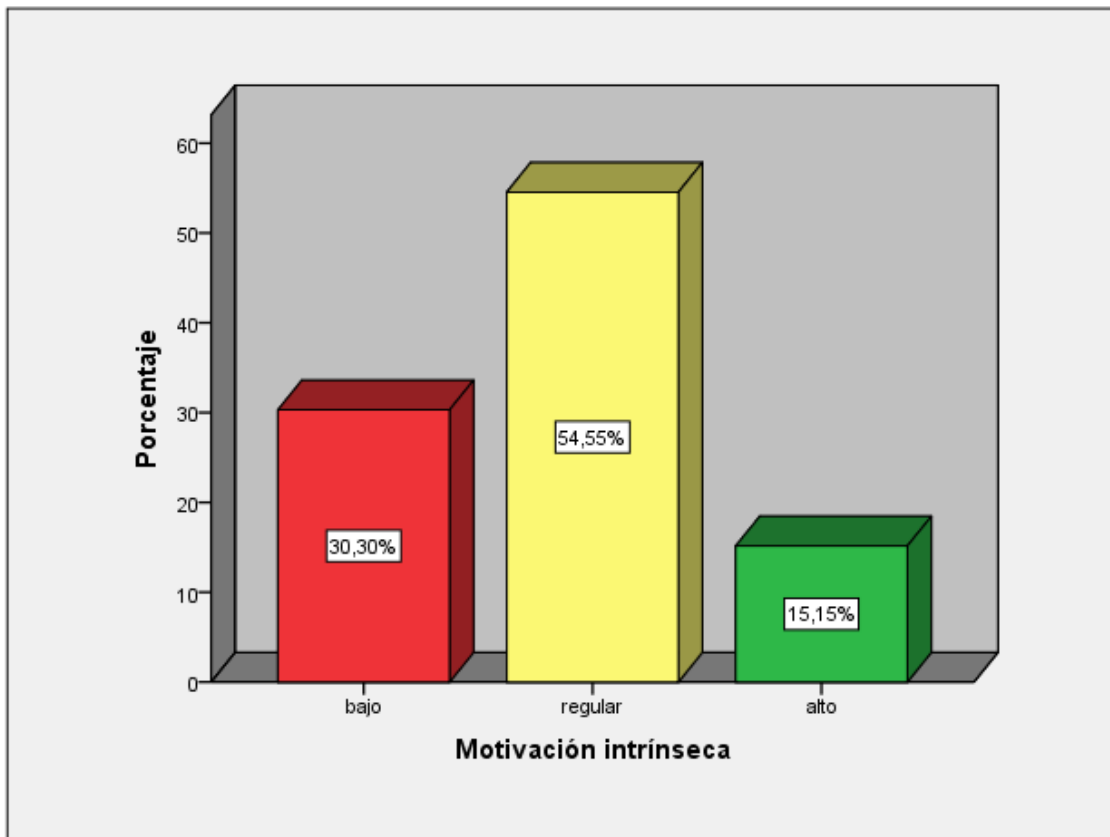


Figura 7

se puede mirar en las conclusiones de esta dimensión presenta tres grados, el bajo con 30,30%, el regular con 54,55% y el alto con 15,15%, predomina el nivel regular.

Tabla 12

Motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	14	42,4	42,4	42,4
regular	12	36,4	36,4	78,8
alto	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

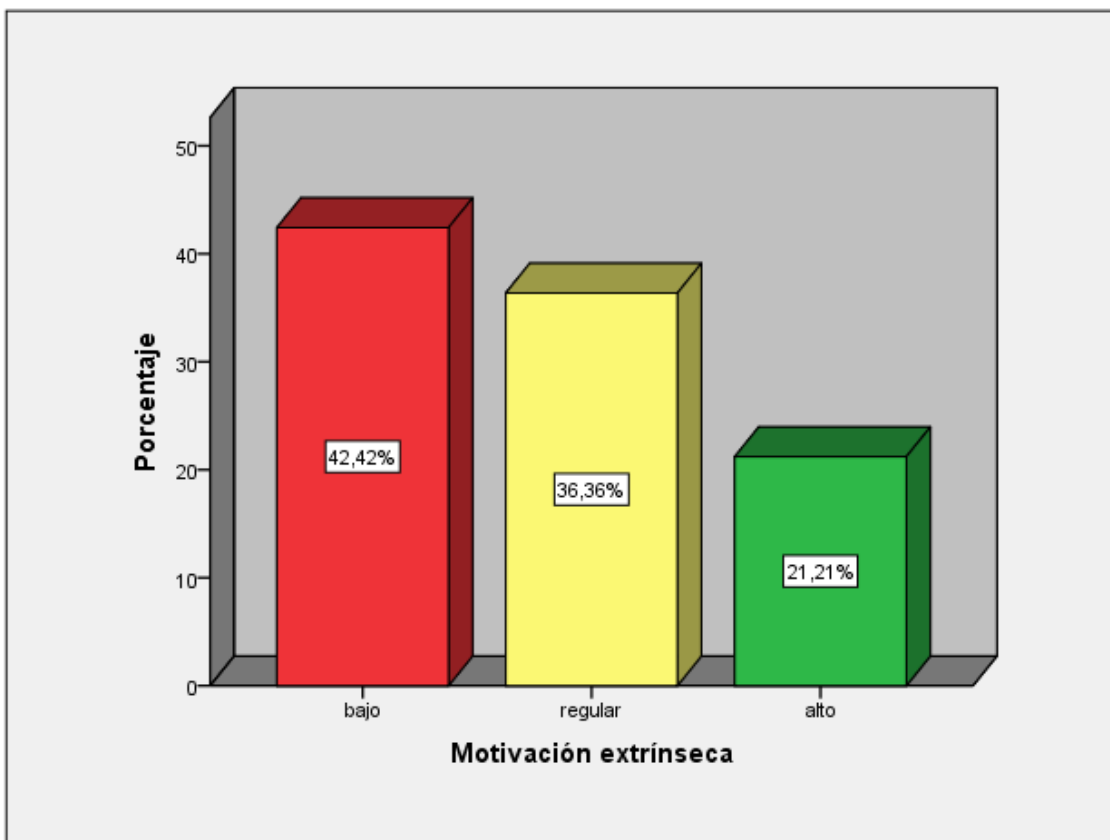


Figura 8

En la variable hay presencia de 3 grados: nivel bajo con 42,42%, el nivel regular con 36,36% y el nivel alto con 21,21%. en este caso predomina el nivel bajo lo que implica que hay una baja motivación intrínseca.

Tabla 13

Motivación trascendental

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	2	6,1	6,1	6,1
regular	9	27,3	27,3	33,3
alto	22	66,7	66,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

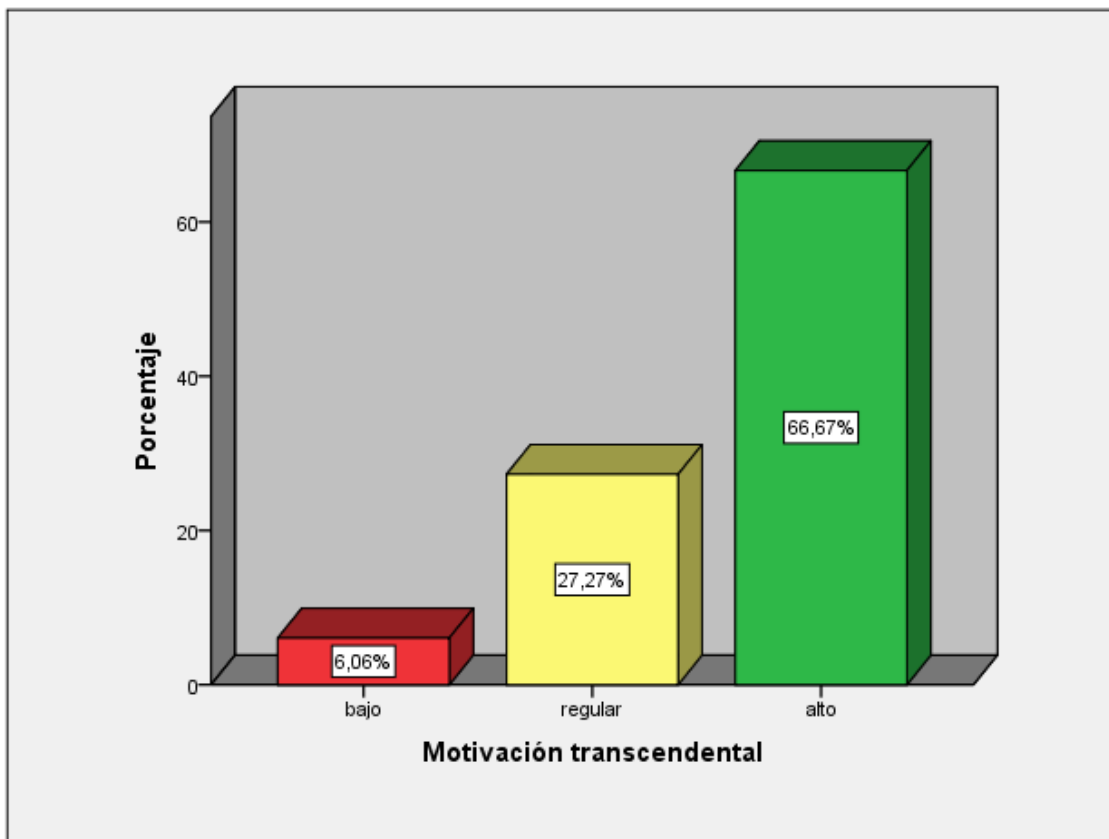


Figura 9

En esta dimensión se mira tres niveles: el nivel bajo con 6,06%, el regular con 27,27% y alto con 66,67%, predomina el nivel superior.

Resultados de las tablas cruzadas

Tabla 14

Tabla cruzada Liderazgo transformacional *Motivación laboral

		Liderazgo transformacional			Total	
		malo	regular	bueno		
Motivación laboral	bajo	Recuento	2	2	2	6
		% del total	6,1%	6,1%	6,1%	18,2%
	regular	Recuento	0	8	11	19
		% del total	0,0%	24,2%	33,3%	57,6%
	alto	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	3,0%	21,2%	24,2%
Total	Recuento	2	11	20	33	
	% del total	6,1%	33,3%	60,6%	100,0%	

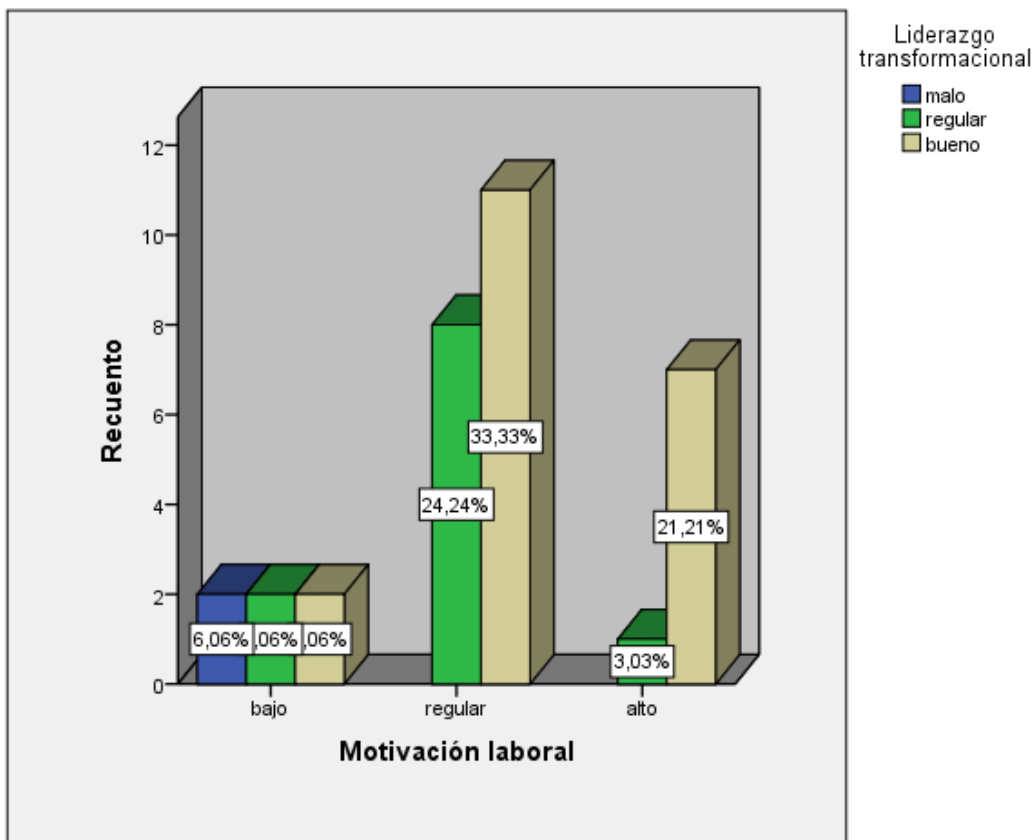


Figura 10

Descripción de relación entre liderazgo transformacional y motivación.

Observamos al máximo porcentaje se halla con 33% con nivel bueno de liderazgo, y nivel de regular de motivación laboral, asimismo vemos que el más bajo porcentaje alcanza un porcentaje de 6,06% para el nivel bajo en ambas variables, ello indica que presenta una relación directa, si la variable aumenta la otra va a aumentar, así mismo si variable disminuye su porcentaje, la otra variable, disminuirá.

Tabla 15

Tabla cruzada Liderazgo transformacional* Motivación intrínseca

		Liderazgo transformacional				
		Malo	Regular	bueno	Total	
Motivación intrínseca	bajo	Recuento	2	2	6	10
		% del total	6,1%	6,1%	18,2%	30,3%
	regular	Recuento	0	8	10	18
		% del total	0,0%	24,2%	30,3%	54,5%
	alto	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	3,0%	12,1%	15,2%
Total	Recuento	2	11	20	33	
	% del total	6,1%	33,3%	60,6%	100,0%	

Observamos que el porcentaje elevado lo encontramos concentrado en un 30,30% cuando el liderazgo alcanza nivel bueno la motivación intrínseca alcanza un nivel de regular, el menor porcentaje se encuentra cuando ambos tienen el nivel de bajo, con un 6,6 %, ello indica que hay una proporción directa, ya que a medida que aumenta la variable liderazgo transformacional, también aumenta la motivación extrínseca.

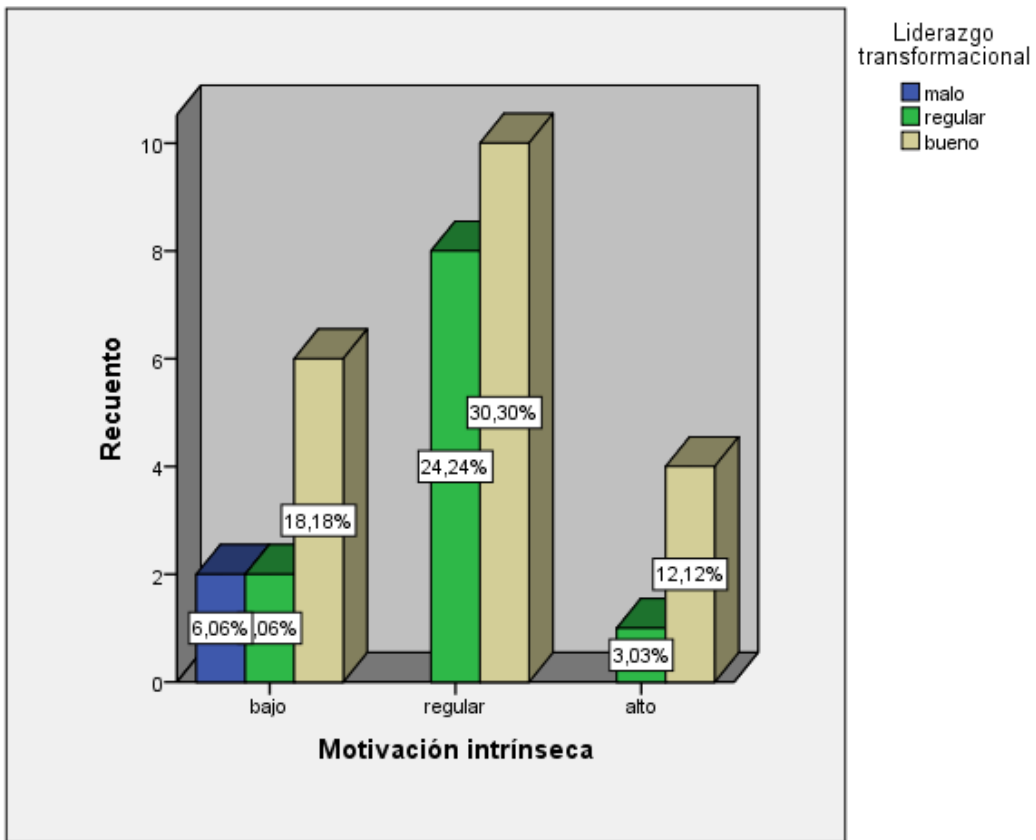


Figura 11

alcanza un grado de regular, el menor porcentaje se encuentra cuando cuando ambos tienen el nivel de bajo, con un 6,06%, ello indica que hay una proporción directa, ya que a medida que aumenta la variable liderazgo transformacional, también aumenta la motivación intrínseca.

Tabla 16

Tabla cruzada Liderazgo transformacional* Motivación extrínseca

		Liderazgo transformacional				
			malo	Regular	bueno	Total
Motivación extrínseca	bajo	Recuento	2	5	7	14
		% del total	6,1%	15,2%	21,2%	42,4%
	regular	Recuento	0	5	7	12
		% del total	0,0%	15,2%	21,2%	36,4%
	alto	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	3,0%	18,2%	21,2%
Total	Recuento	2	11	20	33	
	% del total	6,1%	33,3%	60,6%	100,0%	

Se mira que el mayor porcentaje se encuentra en el grado de bueno el liderazgo y regular para la motivación, con un porcentaje de 21,21%, y el nivel bajo se encuentra en 6,06% para ambas variables, ello evidencia también que se relaciona de manera directa y proporcional.

Tabla 17

Tabla cruzada entre Liderazgo transformacional * Motivación trascendental

		Liderazgo transformacional			Total	
		malo	regular	bueno		
Motivación trascendental	bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,0%	3,0%	0,0%	6,1%
	regular	Recuento	1	4	4	9
		% del total	3,0%	12,1%	12,1%	27,3%
	alto	Recuento	0	6	16	22
		% del total	0,0%	18,2%	48,5%	66,7%
Total	Recuento	2	11	20	33	
	% del total	6,1%	33,3%	60,6%	100,0%	

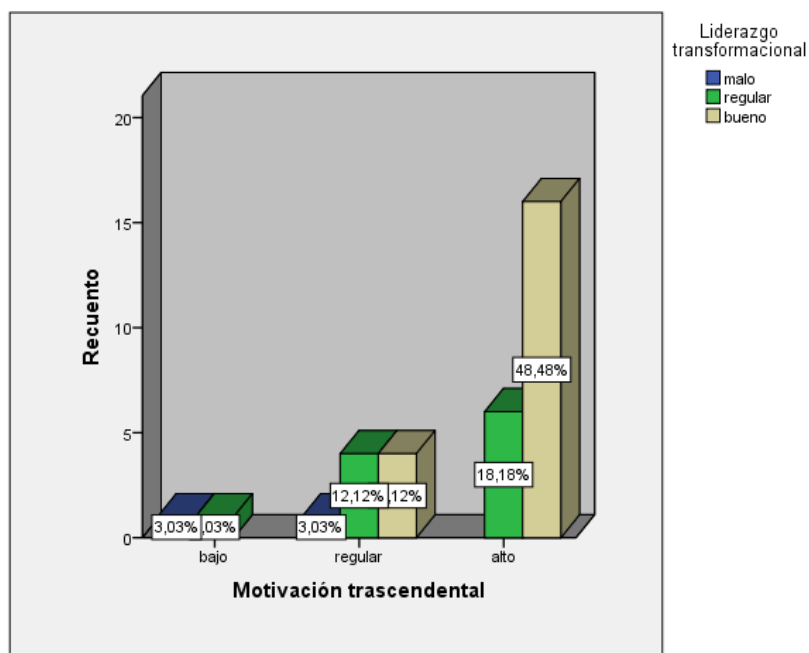


Figura 12

Sobre liderazgo y la dimensión motivación trascendental, observamos el porcentaje alto se halla en el nivel de bueno para el liderazgo y nivel alto para la motivación trascendental, y nivel de bajo con un 3,03% se presenta en ambas variables, ello es evidencia de la relación directa y proporcional.

Resultados inferenciales

Tabla N°18

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,375	33	,000	,695	33	,000
Estimulación intelectual	,323	33	,000	,746	33	,000
Consideración individualizada	,359	33	,000	,711	33	,000
Influencia idealizada o carisma	,389	33	,000	,680	33	,000
Motivación e inspiración	,471	33	,000	,531	33	,000
Motivación laboral	,294	33	,000	,793	33	,000
Motivación intrínseca	,287	33	,000	,793	33	,000
Motivación extrínseca	,268	33	,000	,788	33	,000
Motivación trascendental	,408	33	,000	,655	33	,000

Corrección de significación de Lilliefors

En estas conclusiones, observamos el grado de significancia es menos de 0.05, mencionando que la información no presenta distribución normal, y se empleara rho de Spearman con el fin contrastar la hipótesis, empleando la prueba de Kolmogorov - Smirnov por presentar una muestra mayor de 50 elementos.

Prueba de Hipótesis.

Hipotesis general

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona de forma directa y significativa con la motivación laboral del personal médico del hospital de Huaycan, Lima-2019

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con la motivación laboral del personal médico del hospital de Huaycan, Lima-2019

Tabla N° 19

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,412*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	33	33
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,412*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La especificación de nivel de enlace de las variables.

En las conclusiones en el examen estadístico se mira el coeficiente de correlación $r=0,412$ entre liderazgo y motivación.

El grado de relación muestra que la interrelación es positiva en las variables y presenta grado de conformidad moderada.

Decisión estadística

La significancia es $p=0,017$ presentando menor a 0,05 admitiendo explicar que la conexión es importante, negando la Hipótesis nula y admitiendo la Hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 1

Ho: El liderazgo transformacional no se correlaciona de manera directa y significativa con la motivación intrínseca del personal médico del hospital de Huaycán, Lima-2019.

Ha: El liderazgo transformacional se correlaciona de forma directa y significativa con la motivación intrínseca del personal médico del hospital de Huaycán, Lima-2019.

Tabla N°20
Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El efecto del estudio estadístico mira un coeficiente de relación $r = 0,445$ de liderazgo y la dimensión motivación intrínseca, el grado de correlación específica presenta la relación directa y moderada de las variables.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,000$ presenta a p es menor a 0,01 señalando que correlación es significativa, negando la Hipótesis nula y acepta la Hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 2

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona de manera directa y significativa con la motivación extrínseca del personal médico del hospital de Huaycán, Lima-2019.

Ha: El liderazgo transformacional se correlaciona de manera directa y significativa con la motivación extrínseca del personal médico del hospital de Huaycán, Lima-2019.

Tabla N°21

Correlaciones

		Liderazgo transformacional	Motivación extrínseca	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,284*	
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	33	33
	Motivación extrínseca	,284*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	33	33

motivación extrínseca.

*. La relación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Descripción del nivel de correlación de variables

Las conclusiones estadísticas observan una relación $r= 0,284$ de liderazgo transformacional con la dimensión motivación extrínseca este nivel muestra correlación de variables, siendo positiva y presentando grado de relación débil.

. Decisión estadística

La significancia de $p=0,009$ presenta resultado menor a 0,05 accediendo a determinar una relación significativa, negando la Hipótesis nula y acepta la Hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 3

Ho: El liderazgo transformacional no se correlaciona de forma directa y significativa con la motivación trascendental del personal médico del hospital de Huaycán, Lima-2019.

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona de forma directa y significativa con la motivación trascendental del personal médico del hospital de Huaycán, Lima-2019.

Tabla N°22
Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Motivación trascendental
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,427*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	33	33
	Motivación trascendental	Coefficiente de correlación	,427*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La explicación del nivel de relación de las variables.

Las conclusiones estadísticas observan un coeficiente relación $r= 0,427$ entre variable, el grado de relación muestra la correlación de variables es positiva y el grado de coherencia es moderada.

Decisión estadística

La significancia $p=0,013$ es menor a 0,05 mostrando una correlación significativa, negando la Hipótesis nula y aceptando Hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Primero.

Referente a los resultados del examen estadístico del objetivo general presento correlación $r=0,412$ entre variables, mostrando un enlace positivo y una relación moderada, explicando que p es menor a $0,05$ manifestando un enlace significativo, lo cual niega la Hipótesis nula y aceptando la Hipótesis alterna, se concordó con Jiménez (2014) quien evaluó el enlace entre el liderazgo del líder y la Motivación para el trabajo y el rendimiento de los maestros, de una casa de estudios superiores de Bogotá. Los efectos de la indagación establecen que presentan relación entre las variables donde el líder tiene una tendencia de llegada con los médicos, por ende, se debe realizar reuniones más seguidas con el personal medico para poder cumplir las metas asignadas.

Segundo.

El resultado del examen estadístico en la contratación del primer objetivo específico se mira que la primera variable y la dimensión motivación intrínseca, refiere una correlación directa y moderada de $r: 0,445$, la significancia de $p=0,000$ menor a $0,01$ mostró una correlación importante, negando la Hipótesis nula y admitiendo la Hipótesis alterna. Se concordó con Aranda (2017) con su estudio, estilo de liderazgo y la motivación laboral en los empleados de una institución de Lima, los resultados expresaron la conexión entre las variables, manifestando el nivel de capacitación de las variables fue positiva y alta refiriendo que la conexión fue importante, contrastando con nuestros resultados presentados en este trabajo de investigación donde la correlación es directa y significativa entre variable y dimensión.

Tercero.

Las conclusiones del examen estadístico del segundo objetivo específico mira que la primera variable y la dimensión motivación extrínseca el grado de enlace manifiesta la correlación positiva y presenta un grado de relación débil, la significancia de $p=0,009$ menor a $0,05$, concluyendo una correlación importante, negando la Hipótesis nula y admite la Hipótesis alterna. Respaldado por Cabanillas, (2018) evaluó el liderazgo y motivación laboral en un puesto salud, el fin de la indagación es expresar la relación de las variables, concluyendo que hay relación directa entre el líder y los trabajadores que laboran en la posta de salud, evidenciando una tendencia similar específicamente entre liderazgo y la motivación extrínseca en la presente investigación.

Cuarto.

Las conclusiones del examen estadístico que observamos presenta un coeficiente relación $r = 0,427$ de la primera variable y la motivación trascendental, manifestando la correlación positiva y presenta un grado de enlace moderado, con significancia de $p = 0,013$ presentando que la correlación es importante, rehusando la Hipótesis nula y admitiendo la Hipótesis alterna. De los antecedentes la investigación de Bazán, (2017) evaluó el liderazgo y satisfacción laboral del personal de medicina física y rehabilitación en un nosocomio nacional, presentado en una universidad particular del Perú, cuyos efectos se expresan a través de tablas y gráficos, usando coeficiente de correlación Rho Spearman donde los resultados expresan un valor igual 0,620 confirmando que hay correlación positiva muy intensa con el liderazgo y la satisfacción laboral, concluyendo en un porcentaje alto en comparación a mis resultados que tienen el 42,7%, pero en ambos casos se evidencia la tendencia positiva.

VI. CONCLUSIONES

Primero.

Planteado el objetivo general y llevado al contraste de Hipótesis se mira en las conclusiones del examen estadístico, presenta una correlación $r=0,412$ de variables, mostrando la correlación es positiva y moderada, $p=0,017$ es menor a $0,05$ demostrando la importancia de la relación, negando la Hipótesis nula y admitiendo la Hipótesis alterna, alcanzando el objetivo general planteado.

Segundo.

Se obtuvo una conexión directa y significativa de las variables el liderazgo y la dimensión motivación intrínseca alcanzando una relación de $r= 0,445$ y $p=0,000$ es menor a $0,01$ refiriendo una importante relación, rechazando la Hipótesis nula y admitiendo la Hipótesis alterna.

Tercero.

Concluyo la correlación positiva y significativa de $0,284$ entre variables liderazgo y la dimensión motivación extrínseca, mostrando el enlace es positivo y presentando un grado débil correlación, $p=0,009$ es menor a $0,05$ señalando una correlación importante, negando la Hipótesis nula y aceptando la Hipótesis alterna.

Cuarto.

Las conclusiones estadísticas miran un coeficiente relación $r= 0,427$ de liderazgo transformacional y dimensión motivación trascendental, muestra que la conexión es positiva y el grado de correlacional es moderado, $p=0,013$ señalando que es importante la correlación, rechazando la Hipótesis nula y aceptando la Hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.

Observando las conclusiones de comparación de las Hipótesis en cada caso evidenciamos que el enlace es directo y positivo de los objetivos de la investigación y sus dimensiones, recomendando a los directivos de dicha institución mantener un liderazgo transformacional para lograr una mejor motivación laboral por parte de los trabajadores, no cambiar la política en los continuos cambios de directores.

Segundo.

Se recomienda a la jefatura del área donde se realizó el estudio difundir los resultados obtenidos para que sea de conocimiento de todo el personal, y tomar conciencia de la importancia de desarrollar un buen liderazgo en la institución.

Tercero.

Visto la importancia de un buen liderazgo para alcanzar una buena motivación, se recomienda llevar capacitaciones liderazgo, coaching profesional para desarrollar un mejor ambiente, clima laboral y poder lograr los objetivos del Minsa que no están cumpliendo y poder gozar de las bonificaciones anuales que se entrega cuando cumplen dichos objetivos.

Cuarto.

Se aconseja a los nuevos investigadores considerar que esta investigación como antecedente para ampliar el estudio, anexando otras variables que sean pertinentes para contribuir al campo laboral.

REFERENCIAS

- Aranda (2017) Tesis de maestría, liderazgo y motivación laboral en los
Trabajadores en una empresa de lima, Perú
- Arbayza, L (2019) Como elaborar una tesis de grado Bogotá- Colombia editorial
Alfa-Omega Colombiana S.A
- Alejandro, M (2016) liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los
Colaboradores de la universidad estatal de Ecuador Robbins, S. y
Coulter, M. (2014). *Administración*. México D.F., México: Pearson
Educación Inc. Recuperado de
[https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin- stephen-
robbins-2014 las instituciones de educación superior públicas](https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014-las-instituciones-de-educacion-superior-publicas)
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en
cas. Vol.4 (2ª ed.)*. Recuperado de <http://bit.ly/2e8SRxD>
- Archi (2016) Tesis de maestría liderazgo y motivación en los empleados de las
Oficinas registrales nacional de identificación
- Bazán, M (2017) Tesis de maestría liderazgo y satisfacción laboral de los
Profesionales asistenciales del servicio de medicina fisica
Y rehabilitación en un hospital nacional
- Barnes, C (Arizona) Tesis doctoral liderazgo transformacional educativo dentro
Las organizaciones sanitarias en la ciudad de New york
- Bass. (1995) Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas,
México -interamericana
- Bass. B (1999) Two decades of research and development in transformacional
Ledeanship Europsan journal of work and organizacional psychology
Volumen 8.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* (Tesis de bachiller). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabanillas, E (2016) Tesis maestría liderazgo transformacional y motivación Laboral en un puesto de salud
- Castillo Dávila (2014) Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en Trabajadores de diferentes niveles jerárquicos
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores. Recuperado de <https://issuu.com/irvingroquecastillo/docs/chiavenato-administracion-de-recurs>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F., México: Mc Graw-Hill/ Interamericana de México. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Correa, W. (2014). *Las concepciones de liderazgo en las profesoras del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa Octavio Calderón Mejía de la ciudad de Medellín, como mediación para la formación de sujetos políticos* (Tesis de Maestría, Universidad de San Buenaventura, Colombia). Recuperado de <http://bit.ly/2ecf1yx>
- Covey, S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. Paidós. Barcelona.
- Curanya, B (2016) Tesis doctoral de filosofía, liderazgo transformacional educativo de las organizaciones sanitarias. Prescott- Arizona
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México D.F. México: Pearson Educación de México.
- Deymor Conty (2006) Liderazgo y Realidad nacional, la esencia del líder, Arequipa 2016 Editorial Fundación Nuevo Mundo.

Enríquez, C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* (Tesis de maestría). Universidad de Monterrey, Nuevo León, México.

Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34->

Gelvan, S., De Risio, S., Sánchez, M. y Clotet, C. (2007). *Liderazgo y T. pdf? Sequence =1&isAllowed=y formación de líderes.*

Revista Mexicana de Orientación Educativa, 5(12), 10-20.

Extraído el 16 de diciembre de 2008 desde <http://goo.gl/amQ9EN>

Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Kairós. Barcelona.

Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza Janés.

Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*, 24, 157-194

Goleman, D (1977) inteligencia emocional- Editorial Kairós-Barcelona

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México, D. F.: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huillca, B (2015) Tesis maestría, liderazgo Transformacional y el desempeño Docente de los estudiantes de la especialidad de ciencias históricas de un instituto pedagógico

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría).

Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Landy, F. y

Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México. McGraw-Hill

Lewin, K., Lippitt, R., White, R. (1939). "Patterns of aggressive behaviour in experimentally created "social climates"". *Journal of Social Psychology. Political, Racial and Differential Psychology*. Vol. 10. Núm. 2. Pp. 271-299

Martínez, C (2014) Liderazgo transformacional en una institución educativa pública (tesis de maestría)

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea S.A.

Recuperado <https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&hl=es>

Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Almanza, R., Chavarro, M., Goenaga, E., Arboleada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*, 15(30): 108-125. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>

Montalbán, S (2014) Teorías de liderazgo contemporáneo (Revista Dialnet)

Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9048>

Párraga, A. y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014*(Tesis de Magíster, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de <http://goo.gl/vAhela>

Rojas, E (2017) *liderazgo Transformacional y descripción laboral de los Trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue*

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México D.F., México: Pearson Educación Inc. Recuperado de <https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014>

Ruales, M. (2015). *El talento con mayor potencial y su incidencia en la gestión estratégica del talento humano* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17522/1/64448_1.pdf

Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Soto, (2014) *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos- colección nuevo mundo*
Lima- Perú

Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo- Huancayo, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5035/Soto_co.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Soto, J. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión educativa Local 04, Lima 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7189/Soto_SJS.pdf?sequence=1
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Barcelona, España: Editorial -Arienta
- Verilla (2015) *liderazgo transformador y la sinergia organizacional de la Coordinación general de prestaciones del instituto ecuatoriano de Seguridad social de Ecuador*
- Vásquez, D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao* (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/QM1Dml>
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal* (Tesis de magíster, Universidad de Chile). Recuperado de <http://goo.gl/IX9EM3>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variable de liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Numero de medición	Niveles y Rangos
Estimulación intelectual	Creatividad	1	Escala Likert Índices: 1.Nunca 2.Pocas veces 3.Algunas veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Bueno: 96-120 Regular: 64-96 Malo: 24-64
	Intuición	2		
	Innovación	3		
	Autonomía	4		
	Competencia	5,6		
	Habilidades	7		
	Conocimiento	8		
Consideración Individualizada	Eficacia	9		
	Entrenamiento	10		
	Empatía	11		
	Valoración única	12		
	Diagnóstico de necesidades	13		
	Diagnóstico de Capacidades	14		
	Desarrollo personal	15		
Motivación e Inspiración	Responsabilidad	16		
	Optimismo	17		
	Espíritu de equipo	18		
	Comunicación fluida	19		
Influencia idealizada o carisma	Compromiso	20		
	Respeto	21		
	Confianza	22		
	Seguridad	23		
	Conducta ética y moral	24		

Elaboración: Edwin Guibovich

Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango
Motivación intrínseca	Necesidades satisfechas	1,2 3,4	Escala Likert: 1.Nunca 2.Pocas veces 3.Algunas veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Alto: 55-75 Regular: 35-44 Bajo: 15-34
	Conocimiento personal Reconocimiento	5,6,7		
Motivación Extrínseca	Seguridad en el Entorno Laboral Beneficios	8,9 10,11		
Motivación Trascendental	Autorrealización Satisfacción	12,13 14,15		



PERU

Ministerio
de Salud

Vicerrectorado
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital de Huaycán

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

HOSPITAL DE HUAYCAN

INFORME DE APROBACION

24 DE JULIO DE 2019

CERTIFICA

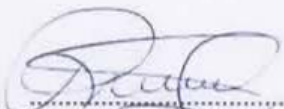
Que el comité de investigación del Hospital de Huaycán, en su reunión del día 24/07/2019, ha evaluado la propuesta del investigador referido el estudio:

Título: liderazgo Transformacional y Motivación laboral del personal médico en el Hospital del Minsa, Lima-2019.

- Documentos evaluados: proyecto de investigación y consentimiento informado.
- Que en este estudio:
 - Se cumplen los principios éticos de las investigaciones médicas, así como las normas legales en las características del estudio.
 - Se cumplen con los requisitos necesarios con los objetivos del estudio.
 - La cantidad del investigador y los medios disponibles son adecuados para llevar a cabo el estudio.

El comité de investigación, informa favorablemente sobre la realización de dicho proyecto por el investigador el Medico Edwin George Guibovich Aguirre como investigador principal en el Hospital de Huaycán.

Lima 24 de julio del 2019



RAUL CHUQUIAGUADO JUSTO

Cuestionario sobre liderazgo Transformacional y motivación laboral

Estimado colaborador, el presente documento tiene por objetivo recolectar datos sobre su opinión con respecto a cómo influye el liderazgo transformacional en la motivación laboral en su centro de trabajo.

Instrucciones:

En tal sentido, le solicitamos marcar una sola alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad requerida, del mismo modo se le indica que es totalmente anónimo, por lo tanto, no se debe poner su nombre ni algún dato que lo identifique.

Régimen laboral Nombrado..... Contratado.....

BLOQUE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N*	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Estimulación Intelectual					
1	Considera que su jefe es creativo, propone nuevas formas hacer las cosas					
2	Cree usted que su jefe toma acciones antes que surja un problema					
3	Usted cree que su jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes					
4	Su jefe defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás					
5	Cree que su jefe sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo					
6	Su jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada					
7	Cree que su jefe tiene la habilidad para hablar en publico					
8	Su jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza					

9	Usted cree que su jefe logra los resultados según lo planificado.					
	DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
10	Su jefe dedica tiempo en enseñar y orientar al personal					
11	Cree que su jefe atiende con amabilidad y paciencia					
12	Su jefe considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo					
13	Cree que su jefe se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo					
14	Cree que su jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo					
15	Usted cree que su jefe ayuda a encontrar y desarrollar sus fortalezas					
16	Su jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ella					
	DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA					
17	Cree que su jefe ve y juzga de forma optimista					
18	Cree que su jefe dirige a su manera personal al logro de los objetivos y planes					
19	Su jefe aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados					
20	Su jefe es capaz de ir mas allá de sus intereses por el bienestar del grupo					
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN E INSPIRACIÓN					
21	Su jefe respeta su opinión aun no esté de acuerdo con ella					
22	Su jefe inspira confianza					
23	Su jefe garantiza lo que se acuerda, se cumplirá					
24	Su jefe toma en consideración las secuencias morales y éticas de las decisiones tomadas					

BLOQUE II: MOTIVACIÓN LABORAL

NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS					
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
1	Considera Ud. , que su sueldo satisface sus necesidades básicas.					
2	Considera que su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.					
3	La institución les da oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
4	Ud. Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.					
5	Considera Ud. Que la institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					
6	Ud. Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho					
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA					
8	El riesgo al fracaso a sus actividades le hace esforzarse en su trabajo.					
9	Considera Ud. que cuenta con estabilidad laboral.					
10	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para Ud. Y su familia.					
11	Considera Ud. Que los bonos y comisiones recibidos son los adecuados.					
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRANSCEDENTAL					
12	Cree Ud. Que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la institución.					

13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo					
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución.					
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos.					

Gracias por su colaboración.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **GLADYS MARTHA GUZMAN CANCHERO**, docente de la Escuela de posgrado programa académico de maestría en GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo filial San Juan de Lurigancho, asesora del proyecto de investigación / tesis, titulada:

“Liderazgo Transformacional y motivación laboral del personal Médico en un Hospital del Minsa Lima-2019”,


del autor: **Edwin George Guibovich Aguirre,**

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % 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 el proyecto de investigación / 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, 09 de Agosto 2019

Apellidos y Nombres del Asesor: GUZMAN CANCHERO, GLADYS MARTHA	
DNI 25624732	Firma 
ORCID 0000-0002-9277-8690	