



**Liderazgo transformacional y motivación en el
personal que labora en el Puesto de Salud Bahía
Blanca, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Eliana Lizeth, Cabanillas Espinoza

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín, Vértiz Osoreo

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud.

PERU-2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CABANILLAS ESPINOZA, ELIANA LIZETH

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD BAHIA BLANCA, 2018

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: 

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osoreo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar APA en todo el documento

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi familia que siempre me brinda su apoyo, y está motivándome a seguir adelante.

Agradecimiento

Al personal directivo, docentes y administrativo de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente, y brindar un mejor servicio.

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**Lima, 31 de marzo de 2016****Declaración de Autenticidad**

Yo Cabanillas Espinoza Eliana Lizeth, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto De Salud Bahía Blanca en el 2018” presentada, folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 31 de Agosto del 2018

.....

Eliana Lizeth Cabanillas Espinoza

DNI .45216100

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto De Salud Bahía Blanca en el 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y motivación en el personal que labora en el Puesto De Salud Bahía blanca.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La autora

INDICE

Dictamen de sustentación	
¡Error! Marcador no definido.	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación	33
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	35
II. Método	37
2.1. Diseño de estudio	38
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población, muestra y muestreo	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
3.1. Resultados descriptivos	46
3.2. Contrastación de hipótesis	50
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	56
VI. Recomendaciones	58

VII. Referencias	60
Anexos	65
Anexo 1: Articulo Cientifico	66
Anexo 2: Matriz de consistencia	74
Anexo 3: Matriz operacional de variables	75
Anexo 4: Carta de autorización de la institución donde realizo la investigacion	76
Anexo 5: Instrumentos	77
Anexo 6: Confiabilidad de las variables	79
Anexo 7: Base de Datos	80
Anexo 8: Imprimant de los resultados estadísticos procesados en SPSS y/o Excel	83

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación	40
Tabla 3	Baremo de la escala del liderazgo transformacional	42
Tabla 4	Baremo de la escala motivación	42
Tabla 5	Escala de valores para la confiabilidad	43
Tabla 6	Confiabilidad de los instrumentos	43
Tabla 7	Distribución de niveles de la variable liderazgo transformacional en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018	46
Tabla 8	Liderazgo transformacional en el Centro de Salud Bahía Blanca, 2018 según sus dimensiones	47
Tabla 9	Distribución de niveles de la variable motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018	48
Tabla 10	Motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca, según sus Dimensiones	49
Tabla 11	Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018	50
Tabla 12	Relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018	51
Tabla 13	Relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de poder en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018	52
Tabla 14	Relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de filiación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018	53

Índice de figuras

Figura 1	Liderazgo transformacional en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018	46
Figura 2	Liderazgo transformacional en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018, según dimensiones	47
Figura 3	Motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018	48
Figura 4	Motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018, según dimensiones	49

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.

El tipo de investigación es descriptiva correlacional de diseño no experimental: corte transversal. La población para el presente estudio estuvo conformada por 51 trabajadores la muestra fue censal, se consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Liderazgo Transformacional y motivación en la escala de Likert, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. Con la información recogida se obtuvo la validez y la confiabilidad del instrumento, se utilizó el SPSS versión 25, asimismo, se presenta la tabla de confiabilidad, utilizándose el estadígrafo de Rho de Spearman,

La investigación concluyó que existe relación directa entre liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.332, entre las variables.

Palabras clave: Liderazgo transformacional y motivación

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between transformational leadership and motivation in the staff that works in Bahía Blanca health post in 2018

The type of research is descriptive and correlational non-experimental design: cross section. The population for the present study consisted of 51 workers, the sample was census, the entire population was considered, in which the following variables were used: Transformational Leadership and Likert scale motivation, whose results are presented graphically and textually. With the information collected, the validity and reliability of the instrument was obtained, the SPSS version 25 was used, and the reliability table was presented, using Spearman's Rho statistician.

The research concluded that: there is a direct relationship between transformational leadership and motivation in the personnel working in the Bahia Blanca Health Post, 2018; being that the Rho Spearman correlation coefficient of 0.332, among the variables.

Key words: Transformational leadership and motivation

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente el liderazgo en una organización ha tomado mucha relevancia, dentro de las teorías la más resaltante es el liderazgo transformacional, cuyo eje principal es la motivación.

Velásquez (2006), señaló que el liderazgo transformacional, es un estilo que determina un proceso de cambio positivo en los seguidores, y se centra en la transformación de otros en una ayuda mutua, de manera armónica, y enfocado integralmente en el desarrollo organizacional; que incrementar la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores.

Además, Lerma (2007), agregó como el liderazgo transformacional, conlleva a que las personas sigan a quien los inspire, con una visión enfocada en el logro significativo de las metas propuestas, participando con entusiasmo y energía.

Cada organización tiene su propia realidad al igual que el sector público, que con su economía y políticas muchas veces tienen deficiencias en el sector salud, y los directivos cada día deben lidiar con ello para el buen funcionamiento y poder brindar una buena atención .

Muchas veces ello incomoda y frustra al personal de salud, por no contar con lo necesario para desarrollar su trabajo adecuado, además de ello se suma que se tienen metas que cumplir, según cada estrategia de cada servicio en el Puesto de Salud, que es evaluado constantemente.

Todo ello genera actitudes negativas y positivas entre directivo y empleados; por ello es muy importante el rol que juega los directivos en esa organización ya que repercute directamente el comportamiento del personal y también los servicios.

Toda entidad pública en el país está pasando por muchas deficiencias, pero en salud se toma mucha importancia, pues la vocación de cada personal, debe llevar a afrontar estos desafíos, y estar motivados cada día para lograr nuestros objetivos.

Rojas (2017) demostró que existe relación entre cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional, según la teoría de Bass y las relaciones personales en el área de enfermería. Seminario (2016) determinó una relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el personal de la Alta Dirección Sede Central Seguro Social de Salud Lima 2016. Carrillo (2014) en su estudio encontró la relación entre el liderazgo de la enfermera jefa y el desempeño laboral del profesional del Servicio de cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en la variable liderazgo, tuvo dimensiones de liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional.

El Puesto de Salud Bahía Blanca, ubicado en la provincia constitucional del Callao, Distrito de Ventanilla – Pachacutec, nivel de atención I2, cuenta con personal asistencial y administrativo; se brinda atención en medicina, obstetricia, enfermería, odontología, psicología y nutrición. En el establecimiento de salud mencionado se observa muchas veces falta de motivación del personal, no hay iniciativa, evitan asumir responsabilidades y no toman la debida importancia en el desarrollo de sus actividades; todas estas actitudes y conducta que se tiene influye de forma negativa en el trabajo en equipo, no hay cooperación en la solución de problemas y ello genera conflictos.

1.2. Trabajos previos

Internacionales.

Jiang, Demerouti y Le Blanc (2017) realizaron la tesis, *Liderazgo transformacional, adaptabilidad y creación de trabajo: el papel moderador de la identificación organizacional*. Tuvo como objetivo: explorar el vínculo entre el liderazgo transformacional y la elaboración de trabajos. En general, se encontró que el liderazgo transformacional se asocia con una mayor elaboración del trabajo de expansión (búsqueda de recursos y búsqueda de desafíos) a través de la adaptabilidad, especialmente para los empleados con una menor identificación organizacional. Se concluyó que el liderazgo transformacional es un antecedente importante de adaptabilidad y proactividad del empleado en el trabajo.

Kelloway (2017) realizó la tesis: *Obligaciones de seguridad del empleador, liderazgo transformacional y sus efectos interactivos en el desempeño de seguridad del empleado*. En este estudio se examinó el efecto moderador del liderazgo transformacional específico de la seguridad en la relación entre las obligaciones de seguridad percibidas por el empleador y las conductas y actitudes del desempeño de la seguridad del empleado. Basándose en la teoría del intercambio social y usando datos de una muestra transversal (N = 115) y una muestra longitudinal (N = 140) de empleados comerciales, se demostró que las obligaciones percibidas de seguridad del empleador están asociadas positivamente con el cumplimiento de seguridad del empleado, la participación en seguridad y actitudes. El liderazgo transformacional específico para la seguridad se asoció positiva y significativamente con el cumplimiento de la seguridad del empleado, la participación en la seguridad y las actitudes de seguridad. El liderazgo también actuó como moderador, de modo que las relaciones entre las obligaciones de seguridad percibidas por el empleador y los resultados de seguridad (cumplimiento de seguridad, participación en seguridad, actitudes de seguridad) son más fuertes cuando el liderazgo transformacional específico para la seguridad es alto, en lugar de bajo.

Salas (2017) en la tesis: *En el camino hacia la felicidad en el trabajo: liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional como impulsores de HAW en un contexto de atención médica*. Tuvo como principal objetivo: determinar la relación entre el liderazgo transformacional, la capacidad de aprendizaje organizacional y la felicidad en el trabajo, y ofrece una nueva medida para HAW. Los autores utilizaron el análisis factorial confirmatorio para probar el modelo teórico con el fin de verificar las propiedades psicométricas de HAW. Examinaron una muestra de 167 miembros del personal médico que trabajan en unidades de alergia, lo que representa una tasa de respuesta del 25%. La investigación mostró que la felicidad en el trabajo se puede medir utilizando la nueva escala de medición propuesta, y que el liderazgo transformacional predice la felicidad en el trabajo a través del papel mediador de la capacidad de aprendizaje organizacional. Los resultados sugieren que los gerentes de los hospitales y los directores de los servicios de alergia deberían

considerar los efectos del liderazgo transformacional, bajo ciertas condiciones de aprendizaje, para mejorar la felicidad en el trabajo.

Para-Gonzales (2017) realizó a la tesis *Explorando los efectos mediadores entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional*. Tuvo como objetivo: estudiar los posibles mecanismos de mediación (gestión de recursos humanos (HRM), aprendizaje e innovación) que podrían existir en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional. Este tema ha sido estudiado solo por algunos grupos de investigadores y estos investigadores no han analizado todos estos conceptos en forma conjunta. Esta investigación exploró las relaciones usando mínimos cuadrados parciales con datos de 200 empresas industriales españolas. El estudio reveló que la adopción de estilos de liderazgo transformacionales mejora el rendimiento cuando se desarrollan sistemas específicos de prácticas de gestión de recursos humanos, aprendizaje e innovación en una organización. Este estudio, por lo tanto, contribuye a la comprensión del vínculo entre los líderes transformacionales y el rendimiento al proponer un modelo en el que se demuestra que este estilo de liderazgo produce sinergias entre la gestión de recursos humanos, el aprendizaje y la innovación, que al final afectan el rendimiento.

Jiménez (2014) realizó el estudio, titulado: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, en la Universidad Católica de Colombia. Tuvo como objetivo: identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo y el liderazgo transformacional de los directores. De tipo básico y diseño correlacional, con una muestra de 73 docentes, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación alta y significativa entre la motivación hacia el trabajo y el liderazgo transformacional.

Mendoza, Escobar y García (2014) en la investigación *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. Tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo, y variables de resultado de

directivos, en variables de satisfacción organizacional de su personal docente y administrativo, desde el Modelo de liderazgo transformacional de Bass y Avolio. Se observó que el liderazgo transformacional tiene influencia directa significativa solo en la satisfacción con el actual empleo en el que se encuentra.

Peñarreta (2014) en su trabajo de investigación: *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD, Municipal de Loja, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*. Concluyó que los estilos de liderazgo que predominó fue el equilibrado; y con respecto a la relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral no se encontró claramente relación entre las variables mencionadas, fue una investigación de tipo descriptiva correlacional, como resultado del análisis de las variables. De tipo básico y diseño no experimental, correlacional; con una muestra comprendida por 69 sujetos, a quienes se les aplicó cuestionarios.

Nacionales.

Gonzales (2017) realizó la tesis: *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de la I.E.P. Tercer Milenio del distrito de Víctor Larco. Año 2017*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Con un enfoque cualitativo, tipo no experimental y diseño correlacional, a fin de probar la hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional. Y empleando como instrumentos: el cuestionario MLQ-5x para la variable liderazgo transformacional. Según los resultados que arrojaron las encuestas existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los en los docentes de la I.E.P. Tercer Milenio del distrito de Víctor Larco en el año 2017, sin embargo, es Baja ($r = 0,118$).

Redolfo (2017) realizó la tesis: *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017*. Tuvo como objetivo, establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral. De tipo básico y diseño correlacional, con una muestra de 154 sujetos, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción

laboral, con un nivel de significancia igual a 0,000. Existe una relación significativa entre estimulación intelectual del liderazgo transformacional y satisfacción laboral, con un nivel de significancia igual a 0,003: también se encontró relación entre motivación inspiracional del liderazgo transformacional y satisfacción laboral, de igual manera con la consideración individualizada de liderazgo transformacional y satisfacción laboral

López (2017) en el estudio *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. Los métodos usados en la investigación han sido el científico, hipotético - deductivo, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, como resultado de las variables. Se concluye: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Moreno (2016) realizó la tesis *Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular – EsSalud-2016*. Tuvo como objetivo: determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral. Fue un estudio correlacional, descriptivo, prospectivo y transversal, se aplicó un cuestionario a una muestra de 102 profesionales de Enfermería; se concluyó: Existe influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular-EsSalud, 2016.

Castillo (2015) realizó la tesis: *El estilo de liderazgo autocrático del gerente y la motivación laboral en la institución educativa de acción conjunta "Santísimo Sacramento" del distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, la libertad – 2015*. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo autocrático del gerente y la motivación laboral. Con un diseño transversal no experimental y correlacional, se aplicó cuestionarios, a una muestra de 98 sujetos, y concluye: Existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático del gerente y la motivación laboral de dicha Institución Educativa.

Varas y Heller (2015) realizó la tesis: *Liderazgo transformacional del director y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas públicas de la red 12, UGEL 04, Carabayllo, 2015*. Tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente. De tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transaccional, y utilizó cuestionarios que aplicó a una muestra comprendida por 87 sujetos y llegó a concluir: Existe una correlación positiva del liderazgo transformacional del director con el desempeño docente es positiva pero débil.

Heras y Huamán (2014) realizaron la tesis *Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en docentes de la Red 13 Ugel N° 05*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en docentes Educativas de la Red Educativa N° 13 UGEL N° 05 SJL del distrito de El Agustino año 2014. Para lograr esa meta se utilizó el diseño no experimental de tipo transversal. Se llega a la conclusión que hay una relación positiva entre las dos variables estudiadas; lo mismo sucede con las hipótesis específicas, es decir se correlacionaron las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual con el clima organizacional en docentes de la Red Educativa 13 de la UGEL 05 SJL.

1.3. Teorías relacionadas al tema

A continuación, se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con el liderazgo transformacional y motivación en el personal del centro de salud Bahía Blanca, se describen las dimensiones que permitieron la medición de las variables de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

1.3.1. Liderazgo transformacional.

Conceptualización.

Siddiqui (2013) señaló que el liderazgo transformacional, surge a partir de Burns y Bass, quienes lo identifican, como un proceso común de líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación.

Bass (1985) definió al liderazgo transformacional como un proceso que se relaciona entre líder - seguidor, que se caracteriza por ser atento y carismático de tal forma que los trabajadores se sientan identificados con su manera de ser y lo sigan.

Burns (1978) describió al líder transformacional, como aquél que puede reconocer y explorar ante una necesidad o una demanda de un seguidor, mediante la comprensión de los motivos potenciales que tiene y a través de ello busca satisfacer las necesidades superiores de éste al involucrarlo como persona completa.

Chiavenato (2009) señaló que “el liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores, utilizando tácticas que producen altos niveles de identificación e interiorización, así como un mejor desempeño” (p. 363)

Según Slocum (2009), el liderazgo transformacional implica:

Anticipar las tendencias futuras, inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes o mejores líderes y desarrollar una organización o grupo de modo que sea una comunidad de personas que aprendan, se enfrentan a retos y reciben recompensa (p 301).

Teorías sobre liderazgo transformacional.

Bass (2000) citado en Vásquez (2013), desarrolló modelos teóricos e instrumentos para apuntalar la investigación sobre el liderazgo transformacional y el carismático. Fue en este tiempo en el que Bass y Avolio elaboraron el

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), el presente instrumento ha sido el más utilizado para medir las operaciones del líder transformacional. Después de ello estos autores comenzaron a establecer una diferencia entre las teorías de Weber sobre el carisma, que mostraba a un súper hombre con capacidades extraordinarias, para ofrecer una perspectiva más conductual y pragmática.

Bass y Riggio (2006) menciona que el de liderazgo transformacional es mucho más amplio que el carismático y es un componente fundamental, pero promueve la consideración individual y la estimulación intelectual de los seguidores. El líder transformacional fue entonces identificado a través de características como: el carisma, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individual, descritos en el modelo de amplio espectro del liderazgo.

Dimensiones del liderazgo transformacional.

De acuerdo a Bass (1985), el liderazgo transformacional presenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Carisma o influencia Idealizada.

Bass (2000) citado por Thieme (2005) menciona al carisma como el factor fundamental en la construcción del liderazgo y señala que, se ha puesto mayor importancia al concepto de carisma en movimientos políticos y religiosos. Además, señaló que no necesariamente un líder carismático con éxito será un líder capaz de transformar la organización. Dependerá de cómo su carisma se combina con el resto de estilos transformacionales.

También, según Vega y Zavala (2004) mencionaron que el carisma o influencia idealizada, como parte importante del constructo más amplio del liderazgo transformacional, hace referencia al despliegue, comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado,

admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación.

Los líderes transformacionales buscan empoderar y elevar a los seguidores, en cambio, muchos líderes carismáticos tratan de mantenerlos en una situación de dependencia y debilidad para establecer una lealtad personal, más que un compromiso con ideales.

Los líderes transformacionales podemos encontrarlo en cualquier organización y en cualquier nivel de ésta. En contraste, los líderes carismáticos tienen mayor probabilidad de emerger cuando una organización está en estado de crisis. En muchos casos la reacción de la gente es altamente polarizada frente al líder carismático, siendo amado por unos y odiado por otros. Las reacciones hacia los líderes transformacionales son menos extremas.

Dimensión 2: Estimulación intelectual.

Bass y Avolio (2000) señalaron que la estimulación intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público.

Asimismo, los autores señalaron que, la estimulación intelectual del líder transformacional es vista en el discreto salto en la conceptualización, comprensión y discernimiento de los seguidores de la naturaleza y los problemas que enfrentan y sus soluciones, contribuyendo a su independencia y autonomía. Lo que se diferencia de la mera posesión de competencia en la tarea, el conocimiento, la habilidad y la destreza de un líder. Es decir, el líder debe poseer una habilidad o características superiores a los otros miembros o seguidores, para resolver los problemas que enfrenta el grupo.

Es en este sentido donde Bass (1985) hace referencia a que es justamente en ésta área donde se diferencian los líderes transformacionales de los transaccionales, en que es más probable que los primeros sean más proactivos

que reactivos en sus pensamientos; más creativos e innovadores en sus ideas; y menos inhibidos en la búsqueda de soluciones.

Bennis y Nanus (1985) citados por Thieme (2005) señalaron que “un elemento crítico para fomentar la innovación y la creatividad es mantener la confianza en la organización” (p. 180). Los procesos innovadores causan resistencia y se requieren numerosos intentos antes de ser aceptados. La confianza permite al líder preparar la organización para ser conducida en estos tiempos confusos.

Como se ha mencionado, el líder transformacional para despertar la estimulación intelectual de sus seguidores debe poseer habilidades intelectuales superiores. En ese lineamiento es que Bass (1985) citado por Vega y Zavala (2004) mencionó que “el nivel intelectual requerido del líder dependerá del contexto que se encuentre inmerso” (p. 86).

Dimensión 3: Consideración individualizada.

Para Bass y Avolio (2000) es entendido como trata el líder a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo a cada necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado va actúa como mentor o entrenador de los seguidores, prestando atención a cada una de sus necesidades para poder conseguir sus logros y desarrollo; sintiéndose valorado.

Thieme (2005) menciona que dicha dimensión es practicada de la siguiente forma:

Se generan oportunidades para el aprendizaje en un clima adecuado.

Se reconoce la diferencia individual en las necesidades y deseos de los seguidores.

Se promueve la comunicación con la práctica una dirección que involucra al seguidor.

Se presenta una interacción personalizada con los seguidores.

Existe una escucha efectiva.

Delega tareas para la potenciación de los seguidores.

Se evalúa las tareas delegadas, con el fin de determinar si los seguidores requieren nuevo apoyo o direccionamiento y ser evaluado sin sentirse controlados.

Fishman (2005) señaló que el lenguaje del reconocimiento, “es como el agua en el desierto, es muy escaso. Los subordinados se encuentran sedientos, pero por desgracia, hay muy poco oasis” (p. 144). El reconocimiento, ayuda a poder lograr y alcanzar las metas trazadas, porque interviene el factor motivador, cuatro veces más importante que el reconocimiento de aumentos salariales.

Dimensión 4: Motivación por inspiración.

Bass y Avolio (2000) señalaron que un líder transformacional se comporta de forma que motiva e inspira a quién o quienes lo rodean, brindando un significado y nueva perspectiva a los trabajos; tienen la capacidad de entusiasmar el espíritu de equipo; contagiar entusiasmo y optimismo, creando la visión de un futuro promisorio para los seguidores.

Para Vega y Zavala (2004), el líder carismático enfoca el proceso de activar e inspirar de acuerdo a los tipos de tarea que se desee estimular, convirtiendo en motivación de logro, que es notable para la tarea desafiante, que requiere de decisión, toma de riesgos, responsabilidad, ser persistente; motivación de poder que se requiere para que el seguidor sea competitivo, persuasivo y agresivo en las tareas; y motivación de filiación, que es importante para la contribución, trabajo grupal, apoyo mutuo entre seguidores.

Vega y Zavala (2004) plantearon que la inspiración “también puede ser autogenerada, y no tener base en el carisma” (p. 754); es decir, viene de algún significado, símbolo y ritual institucional y/o cultural, que puede ser utilizado por el líder para la motivación a los seguidores, y que trascienda su propio interés por el bienestar de la organización, sin presentar alguna conducta carismática.

Importancia del liderazgo transformacional.

Shamir, Pillai y Blich (2007) agregaron a las características del líder carismático, su involucramiento en la tarea, la realizar auto-sacrificios que demuestre coraje y compromiso con la misión, modifique en un ejemplo con su estilo de vida; ello incrementa a que se identifiquen y lo contemplen más, y la posibilidad de ser

imitado en sus creencias y valores por los seguidores; y permite el empoderamiento a de quienes le siguen, inspiran confianza y son más eficaces individual colectiva y colectivamente.

De acuerdo a Vega y Zavala (2004), el líder carismático que es clasificado como transformacional, es capaz de la generación de motivar adicional y articular cada necesidad de los seguidores, con el objetivo de lograr metas de grupo. Aún más, se caracteriza por estar animado por una carencia auténtica de los seguidores.

Tichy y Devanna (1990) señalaron que el líder transformacional es el agente que interactúa con sus colaboradores y fomenta un espíritu de emprendimiento frente a nuevos desafíos. Sabe determinar oportunidades imperdibles para la organización. Es empático, y escucha nuevas ideas que promuevan el éxito de todos. El líder transformacional sustituye personas y organizaciones siguiendo tres fases. Primero, un buen líder sabe el momento idóneo para reforzar la organización tomando en cuenta el contexto cambiante y altamente competitivo. En la segunda fase se debe un nuevo objetivo que indicará el camino a seguir, el cual conllevará poner en práctica nuevas estructuras, mecanismos e incentivos, lo cual constituirá la tercera fase.

1.3.2. Bases teóricas de la motivación

Conceptualización.

Mc Clelland (1989) consideró que la motivación es aprendida y se define como “el restablecimiento por un indicio de un cambio de una situación afectiva” (p. 54). Donde restablecimiento, implica el involucramiento de aprendizajes.

Mc Clelland (1989) citado por Benavides (2017) señaló que, se refiere a los objetivos propios de la conciencia del ser humano, a un pensamiento íntimo, asimismo, observando la conducta de manera externa se refiere a la inferencia relativa a un propósito consciente que se lleva a cabo mediante la observación de la conducta.

Hellriegel y Slocum (2009) señalaron que refleja la fuerza que opera en el interior de la persona y produce un comportamiento específico para encaminarse hacia el objetivo.

Alles (2009) sostuvo que la motivación de la persona, no está basada en lo que el directivo cree que el colaborador necesita, sino al contrario en lo que él en realidad desea.

Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez y Zarco (2004) afirmaron que también puede ser definida como el proceso que planifica y realiza cierta actividad y comportamientos dirigidos al logro de un objetivo que sea de utilidad para satisfacer una motivación inicial

Lucas y García (2002) definen “la motivación, es la acción de motivar: dar una finalidad o razón de ser al comportamiento” (p. 34). Es decir, por más importante que sea la motivación, es difícil definirla y en consenso, lo que genera aún más dificultad en la aplicación de sus conceptos en el quehacer diario de las instituciones.

Robbins (2004) definió a la motivación como “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta” (p.155). Según el autor, la motivación posee tres elementos principales: intensidad, que mide el esfuerzo de la persona para el logro del objetivo; la dirección, que se debe canalizar según la meta deseada y la persistencia, que se refiere al tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Daft y Marcic (2011) señalaron que “la motivación se refiere a las fuerzas, ya sea dentro o fuera de la persona que despiertan el entusiasmo y la persistencia para buscar un determinado curso de acción” (p.444).

Modelo teórico de la motivación.

Naranjo (2009) señaló que las teorías motivacionales se dividen entre de contenidos, que estudia y considera aspectos que motivan a la persona; y las de proceso, que estudia y tiene en cuenta el proceso del pensamiento por lo cual se

motiva. Dentro de las teorías de motivación de contenido se pueden mencionar las de Maslow, Alderfer, Mc Clelland, Herzberg y Mc Gregor.

Teoría de Maslow.

Maslow (1954) citado por Pila (2012) señaló que “la motivación involucra la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo” (p.17). La motivación de una persona por alguna acción, considera que dicha acción es necesaria, que conviene y de y utilidad. Por ello se dice que, la motivación es el impulso que conduce a la satisfacción de las necesidades y lo convierte en un motivador de la conducta humana.

También, Cuesta (2013) señaló que, es una jerarquía de necesidades y factores que logran motivar a la persona; identificándose cinco categorías de necesidades con un orden jerárquico de manera ascendente según la importancia de la necesidad para la supervivencia y capacidad de motivación

Asimismo, Chiavenato (2014) citando a Maslow (1954) explicó que las personas logran organizar sus necesidades de manera estructural, según una determinación biológica generada por su naturaleza genética. En la base de la estructura, se colocó las siguientes necesidades:

Fisiológicas: ligadas a las necesidades funcionales de la persona

Seguridad: proteger ante el peligro, trabajos, entre otros.

Necesidades de pertenencia: sentirse aceptado, amistad, afecto, y autoestima

Autorrealización: desarrollo de la potencialidad humana, una necesidad tiene que estar satisfecha para que pase la siguiente.

Teoría de Herzberg.

Herzberg (1957) citado por Pin (2007), modificó la teoría de las Maslow y diferenció dos tipos de factores que formuló Herzberg:

Factores extrínsecos: Aquellos que están fuera del control de la persona. pues están localizados en el ambiente de trabajo. Aquí se ubican condicionamientos administrados y decididos por la empresa, entre los principales factores higiénicos se encuentra: remuneración, beneficios sociales, supervisión recibida, condición

física y ambiental de trabajo. En conclusión, los factores higiénicos son incentivos externos a la persona, que puede ser a través de una recompensa o castigo (motivación negativa).

Factores intrínsecos: Son aquellos relacionados con el trabajo realizado y la satisfacción que genera. Son controlados por el mismo individuo mismo, involucrando sentimientos de desarrollo personal y profesional.

Teoría de Mc Clelland.

Mc Clelland (1989) citado por Cuesta (2013) indicó que está basada en tres necesidades:

Necesidades de realización o de logro: Induce a proponerse metas a lograr, y tiene como objetivo, destacar entre las otras personas optimizando sus acciones de buena manera para ser exitoso. Está capacidad de afrontar ya sea el triunfo como acaso. Dentro de sus características se tiene: ser excelente, realizar bien su trabajo, aceptar sus acciones con responsabilidad.

Necesidades de poder: Implica una necesidad de influencia, y de control de las demás personas, con el objetivo de ser reconocido. Está orientado a la tenacidad, la competencia, el ser prestigioso, y tiene como características: Predisposición a que se le considere importante, prestigioso y status social; predominante en sus ideas, direccionalidad política.

Necesidades de afiliación: Está orientado a pertenecer a un grupo, ser requerido y aceptado por otros. Buscan objetivos como: tener amigos, ser cooperativo y relacionarse con las otras personas, y se caracteriza por: afinidad por ser popular, el gozo por relacionarse y trabajar en equipo, sentirse agrado por brindar ayuda a otros.

Teoría antropológica.

Gordon (2002) comentó que, tanto los modelos de Maslow como de Herzberg son limitados, pero reconoce el mérito de utilizar la variable intrínseca dentro de la motivación humana, pero, se dejó de lado que ser humano busca poder, sino que

también quiere aprender, tener un sentido de pertenencia y ayuda a los demás, es decir, dejaron de lado el enfoque humanista en sus teorías.

Pérez (1985) desarrolló una teoría que permite la comprensión de cuáles son las motivaciones que induce al trabajador a formar parte de una organización. Para Pérez (1985) citado en Alcázar (2014), la persona es libre y aprende de manera permanente de su acierto y error, donde cada una de sus acciones se inician en su mundo interior. Intenta la explicación de que las personas tienen cierta motivación personal o interna para realizar cualquier acción, que luego está dirigida a las demás personas.

García (2004) definió tres tipos de motivaciones:

Motivación extrínseca, que implica el incentivo esperado del entorno al realizar alguna acción.

Motivación intrínseca, que se espera experimentar de manera interna al actuar y

Motivación trascendente, que implica la influencia ejercida por la acción hacia los demás.

Dimensiones de la motivación.

Mc Clelland (1976) desarrolló un sistema de medición de las variables cualitativas y cuantitativas de la motivación humana. Por consiguiente, Mc Clelland (1976) consideró que el impulso motivacional está en relación con las necesidades de logro, afiliación y poder.

Dimensión 1: Motivación de logro.

Según Mc Clelland (1976), la motivación de logro es “un proceso de planeamiento y de esfuerzos hacia el progreso y la excelencia tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente” (p. 24).

Es decir, consiste en la experimentación del pensamiento y sensación que se encuentra vinculado con la planificación y el esfuerzo para lograr ser excelente. Cuando se tiene una necesidad de logro elevado, se tiene la capacidad de asumir

responsabilidades personales de su éxito o fracaso. Siente predilección por correr algún tipo de riesgo moderado, y prefiere situaciones que le generen una retroalimentación inmediata de la actividad que realiza. Asimismo, no se involucra la exploración o situaciones inciertas. Tiene limitaciones en la delegación de responsabilidad si no está seguro de ello, y le permita tener en consideración del desarrollo organizacional como meta propuesta.

Moreno (2002) señaló que, de acuerdo a la teoría de Mc Clelland, los directivos sienten mayor motivación en cargos que predomine características laborales como: ser responsable, tener oportunidades de obtener retroalimentación sobre el desempeño y un riesgo moderado. La evidencia logra demostrar que los directivos son exitosos en actividades empresariales.

De esta manera, Mc Clelland (1976) argumentó que el incremento de la motivación al logro, a la autorrealización, se puede revelarse de diferente manera, y depende de la personalidad de la persona, así como la manera de conducirse socialmente.

Por ello, se puede afirmar que la motivación de logro se puede definir como: la necesidad de la persona de actuar en un ambiente social definido, en la búsqueda de metas sucesivas y la satisfacción cuando realice cosas, de manera gradual y en la búsqueda de la excelencia.

Dimensión 2: Motivación de poder.

Mc Clelland (1976) señaló como “la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influenciar a otro ser humano o grupos de ellos” (p.39).

Para el autor, se lleva a cabo cuando una persona siente la necesidad de ejercer influencia sobre otras personas, buscar el control sobre ella, persuadirlas y realizar esfuerzos por impresionarlos, generando un sentimiento positivo o negativo en las demás personas; asimismo, demuestra estar preocupada por su reputación, queriendo aparecer como superior en el contexto social.

Según Mc Clelland (1976), el poder realmente tiene dos caras: la primera es la que origina las reacciones negativas; esta cara se relaciona con la dualidad dominio-sumisión, es decir, ejercer el poder de unos sobre otros, de una persona que puede controlar a las demás; a otra cara del poder es positiva, que implica el comportamiento inspirador del líder y del sobre de sus subordinados. El líder colabora en la formación de metas, no se subordinar y dominar, sino asistirle para que expresen su fuerza y capacidad para el logro de metas y objetivos.

Suniaga (2002) señaló que las personas con alta necesidad de poder sienten gran inclinación, por influir y controlar sobre los demás; que, por lo general, están en la búsqueda para cargos de liderazgo, tienen dinámica, sinceros, exigentes y deslumbran a los demás, brindan aprendizaje al hablar en público.

Dimensión 3: Motivación de afiliación.

Mc Clelland (1976) señaló que, es una forma de conducta social que responde a la interacción y búsqueda de vínculos afectivos con otra u otras personas, y tiene como meta, lograr una relación que esté basada en una amistad. Está referida al inicio de una relación interpersonal amistosa con los otros componentes de la organización.

A la vez, Mc Clelland (1976) citado por Kreither y Kinicki (1997) afirmó que la mayoría de las personas poseen y exhiben una combinación de dichas características; donde algunas son sesgadas hacia una necesidad motivación que dificulte su labor dirigenal o dirección de trabajo. Sugirió que una fuerte necesidad de asociación, deja de lado la objetividad del gerente, ya que en algunas circunstancias, toma decisiones ineficientes para quedar bien con los subordinados.

Según Mc Clelland (1976) citado por Suniaga (2002), las personas con alta necesidad de afiliación: tienen mejor rendimiento cuando existen incentivos afiliativos; cuando las relaciones con las otras personas es permanente y se busca el diálogo con otras personas, aprendiendo con más rapidez con las relaciones sociales; cuando existe cooperación, conformidad y conflicto, las personas son más colaboradoras y están acorde a los derechos de las otras

personas, en la búsqueda de evitar conflictos y ser competentes en sus actividades; y cuando se presenta una la conducta de gestión y organización, las personas con alta necesidad de afiliación, no tienen como meta el triunfo en la organización sino ser más tiempo como subordinado; cuando existe al rechazo de las demás personas.

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el logro del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el poder del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la afiliación del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018?

1.5 Justificación

Justificación teórica.

La importancia de la presente investigación nos permite conocer la relación que hay entre el liderazgo transformacional y la motivación, siguiendo la teoría de Bass para medir el liderazgo transformacional, en sus distintas dimensiones, en la cual se toma gran importancia a la motivación que es un factor importante en toda

organización; para McClelland la motivación tiene 3 dimensiones que son relevantes en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca.

Conociendo sistemáticamente la relación entre el liderazgo transformacional y motivación, que permite el incremento de conocimientos científicos -tecnológicos acerca de dichas variables y sus dimensiones que se fundamentan en los planteamientos de Bass (2000) con respecto al liderazgo transformacional y de Mc Clelland (1976) con respecto a la motivación, y responde a la realidad problemática.

Justificación social.

El liderazgo transformacional va estrechamente de la mano con la motivación, pues todo líder debe inspirar a seguir adelante para encaminar a la organización a lograr sus objetivos; y cuando se trata de salud toma mucha más relevancia ya que el personal está en contacto con usuarios que llegan por algún servicio. Un personal motivado tiene libertad de aportar ideas y conocimiento, si lo cree conveniente y oportuno; y trabajar con valores y en equipo.

Justificación práctica.

La presente investigación tiene mucho valor tanto para la organización como para los trabajadores, pues ambas variables que se están estudiando están ligadas entre sí, el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca, la organización tendrá un mejor funcionamiento y podrá alcanzar sus logros con mayor facilidad.

El liderazgo transformacional busca mejorar la relación entre los trabajadores, por ello es necesario saber si esto se está desarrollando como tal , ya que es la clave para la buena comunicación y la relación .

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

El Liderazgo transformacional se relaciona con la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el logro del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el poder del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre el liderazgo transformacional y la afiliación del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el logro en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.

Objetivo específico 2.

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el poder en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la afiliación en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.

II. Método

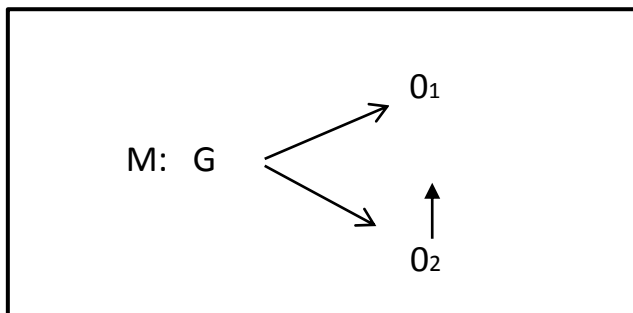
2.1 Diseño de estudio

La investigación obedece al enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se fundamenta en la medición numérica y el análisis estadístico obtenida en la recolección de datos para contrastar las hipótesis para la validación de las teorías.

Es importante resaltar que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos por lo tanto es secuencial, el orden que se sigue debe ser riguroso. Parte de los objetivos y preguntas de investigación, se elabora una perspectiva teórica en función de las teorías preexistentes revisadas y en función de ellas se establecen la hipótesis, variables y dimensiones, se desarrolla bajo un plan preestablecido, que se sigue para probar las hipótesis gracias al análisis y contrastación de datos y finalmente se emiten conclusiones directamente relacionadas a los objetivos planteados inicialmente.

La investigación fue sustantiva descriptiva, que según Carrasco (2009), la investigación sustantiva se orienta a la resolución de problemas fácticos, y responde a las interrogantes, poder construir y fundamentar teorías científicas disponibles para el desarrollo de investigaciones básicas y aplicadas.

El diseño de investigación para el presente trabajo de investigación fue diseño no experimental, correlacional de corte transversal, que según Carrasco (2009) no existe manipulación de variables, asimismo, permite relacionar las variables y sus componentes, y el recojo de datos se realizará por única vez y responde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

G = Grupo de estudio

O₁ = Observación de liderazgo transformacional

O₂ = Observación de motivación

r = Relación entre variable.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de las variables.

Variable 1: Liderazgo transformacional.

Bass (1985) define al liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático y atento de tal forma que los trabajadores se sientan identificados con su forma de ser y lo sigan.

Variable 2: Motivación.

Mc Clelland (1976) citado por Benavides (2017) señaló que la motivación generalmente, se refiere a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos, por otra parte, si se observa las conductas de un modo externo hace referencia a las inferencias relativas a propósitos conscientes que se hace a partir de la observación de conductas.

2.2.1 Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Visión	Interés en el logro del aprendizaje Interés institucional	1 - 3	Rara vez o nunca (1)	Bajo (15-35)
Comunicación inspirada	Soluciones académicas Ideas innovadoras	4 - 6	Pocas veces (2)	Medio (36-55)
Estimulación Intelectual	Optimismo Coherencia	7 - 9	Muchas veces (4)	Alto (56-75)
Liderazgo de apoyo	Propuestas Manejo empático	10 - 12	Con mucha frecuencia (5)	
Reconocimiento de apoyo	Sentido del humor Manejo individual	13 - 15		

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
Necesidad de logro	Toma de decisiones Logro de objetivos	1,4,7, 10,13	Absolutamente de acuerdo (1)	Bajo (15-35)
Necesidad de poder	Participación Influencia en los demás	2,5,8, 11,14	Desacuerdo (2)	Medio (36-55)
Necesidad de afiliación	Socialización Trabajo en equipo	3,6,9, 12,15	Indiferente (3)	Alto (56-75)
			De acuerdo (4)	
			Absolutamente de acuerdo (5)	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174), y comprende por 51 personas, que es el total de personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca en el 2018.

Criterios de inclusión.

Se consideró como criterios de inclusión, a todo el personal que se encuentra laborando, y será de todas de todas las áreas, tanto asistenciales como administrativos.

Criterios de exclusión.

EL personal que se encuentra de vacaciones en el mes que se realiza la toma de datos.

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

La técnica utilizada fue la encuesta, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se fundamenta en preguntas dirigidas a personas para la indagación sobre características que se quiera conocer..

El instrumento utilizado fue el cuestionario, y para tal efecto, los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios para cada variable, que constan de 15 ítems respectivamente.

Ficha técnica 1.

Nombre: Cuestionario de liderazgo transformacional

Autores: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin, basándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998)

Administración: Individual o Colectiva

Duración: No tiene límite pero se espera que sea entre 10 a 15 minutos.

Aplicación: Adultos

Características: Encuesta destinada a todo el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, quienes responderán 15 Items , cuyas valoraciones fueron: Rara vez o nunca = 1, Pocas veces = 2, A veces = 3, Muchas veces =4, Con mucha frecuencia o siempre = 5 .

Baremación.

Para la baremización se consideraron las puntuaciones típicas transformadas a escalas, las que se presentan en la tabla 3.

Tabla 3

Baremo de la escala para liderazgo transformacional

	Liderazgo Transformacional
Deficiente	15 - 35
Regular	36 - 55
Adecuado	56 -75

Ficha técnica 2.

Nombre: Cuestionario de Motivación

Autores: Steers R. y Braunstein D., Tal escala fue adaptada por Negrón y Pérez (2012).

Administración: Individual o Colectiva

Duración: No tiene límite, pero se espera que sea entre 10 a 15 minutos.

Aplicación: Adultos

Características: Encuesta destinada a todo el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, quienes responderán 15 Items , cuyas valoraciones fueron: Absolutamente en desacuerdo=1, Desacuerdo = 2, Indiferente = 3, De acuerdo =4, Absolutamente de acuerdo = 5 .

Baremación.

Para la baremización se consideraron las puntuaciones típicas transformadas a escalas, las que se presentan en la tabla 4.

Tabla 4

Baremo de la escala para motivación

	Motivación
Bajo	15 - 35
Medio	36 - 55
Alto	55 - 75

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Escala de valores para determinar la confiabilidad (Hogan, 2004)

Valor	Confiabilidad
Alrededor de 0.9	Nivel elevado de confiabilidad
0.8 o superior	Confiable
Alrededor de 0.7, se considera	Baja
Inferior a 0.6, indica una confiabilidad	Inaceptablemente baja.

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Liderazgo transformacional	0.840	15
Motivación	0.767	15

Para evaluar la confiabilidad de la prueba, se empleó el método de consistencia interna, a través del coeficiente Alfa de Cronbach, se halló un valor de 0.840 y 0.767 para los instrumentos indicando confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis y presentación de los datos obtenidos en la investigación, se empleó la estadística descriptiva. Estos resultados fueron representados utilizando figuras estadísticas para poder visualizar y comprender mejor la investigación.

En un primer momento se procedió a organizar y ordenar la información recopilada en una base de datos, posteriormente se analizaron empleando el software SPSS versión 25, que permitió establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas.

Para la prueba de hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica como el coeficiente *rho* de Spearman, debido a que los instrumentos presentan una escala ordinal.

2.6 Aspectos éticos

Se recogió la información previamente seleccionada y luego procesada respetando las normas APA; asimismo, los datos recogidos se presentaron según su naturaleza, no habiendo sido adulterado.

Los integrantes de la muestra, no fueron mencionados, el recojo de datos fue anónimo, para ello se tomó las reservas y evitar que los resultados puedan generar daños en dichas personas e instituciones.

Los resultados del estudio, no fueron adulteradas o plagiadas de otras investigaciones. haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de todos.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Liderazgo transformacional.

Tabla 7.

Distribución de niveles de la variable liderazgo transformacional en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Regular	30	59,0
Adecuado	20	39,0
Total	51	100,0

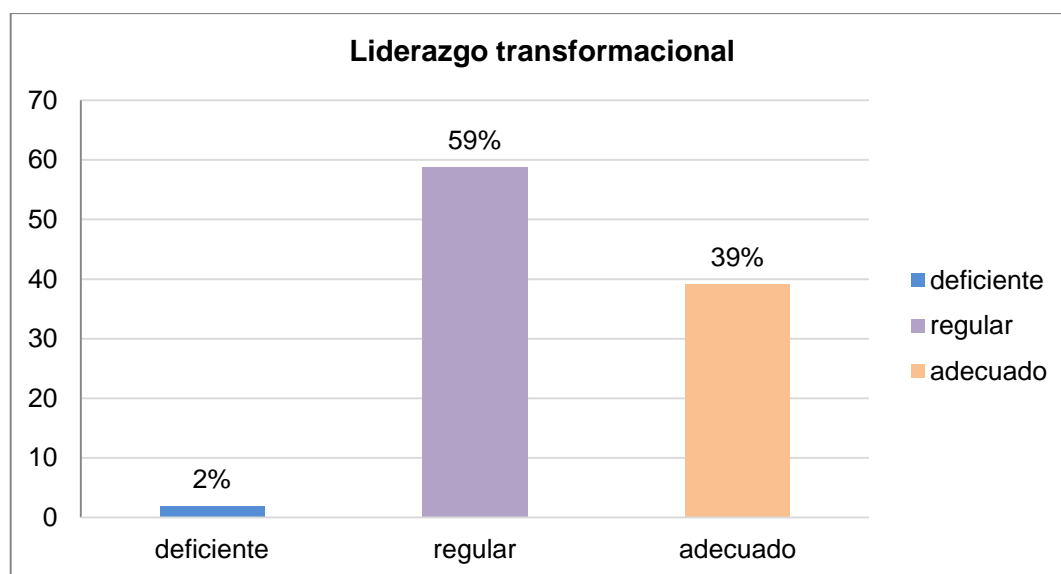


Figura 1. Liderazgo transformacional en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018

Se observó que con respecto a la variable liderazgo transformacional, un 98% presentó un nivel aceptable entre regular y adecuado, el 2% un nivel deficiente; ante ello se puede afirmar que, la mayoría el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca percibe un nivel aceptable en el liderazgo transformacional.

Tabla 8

Liderazgo transformacional en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018, según sus dimensiones.

Dimensiones	Deficiente (%)	Regular (%)	Adecuado (%)
D1: Visión	3.9	80.4	15.7
D2: Comunicación Inspirada	7.8	45.1	47.1
D3: Estimulación Intelectual	13.7	58.8	27.5
D4: Liderazgo de Apoyo	0.0	49.0	51.0
D5: Reconocimiento de Apoyo	0.0	45.1	54.9

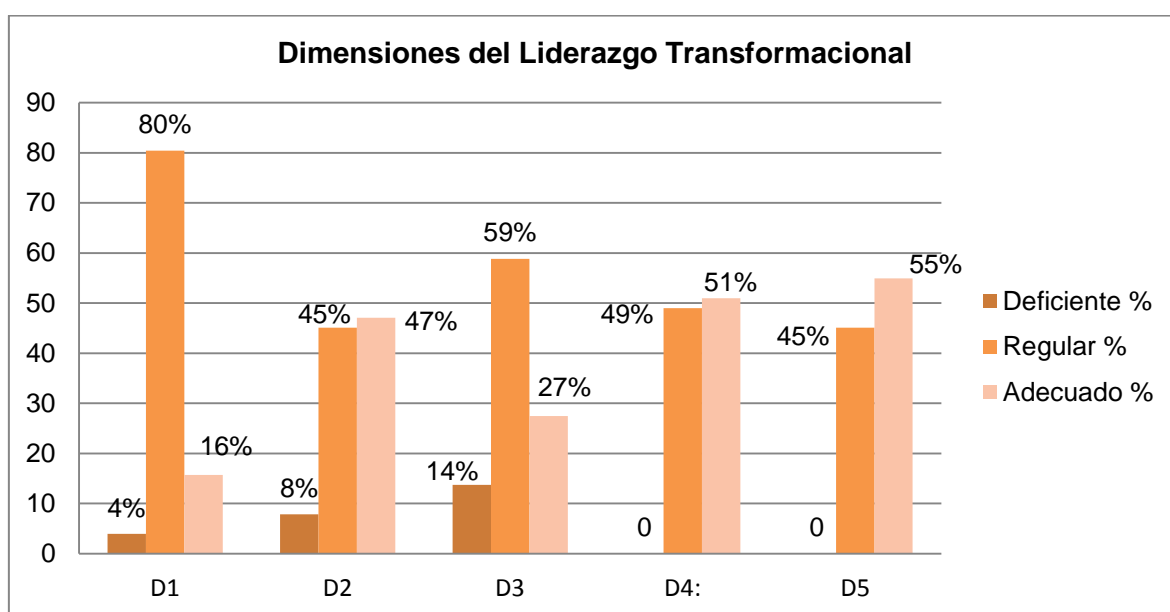


Figura 2. Liderazgo transformacional en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018, según sus dimensiones.

Con respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional, existe una prevalencia: con respecto a la visión, un 80% en el nivel regular; en la comunicación inspirada, 47% en el nivel adecuado; en la estimulación intelectual, 58,8% en el nivel regular; en el liderazgo de apoyo, 51% en el nivel adecuado; y en el reconocimiento de apoyo, un 55% en el nivel adecuado.

Motivación

Tabla 9

Distribución de niveles de la variable motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	14	27.0
Alto	37	73.0
Total	51	100,0

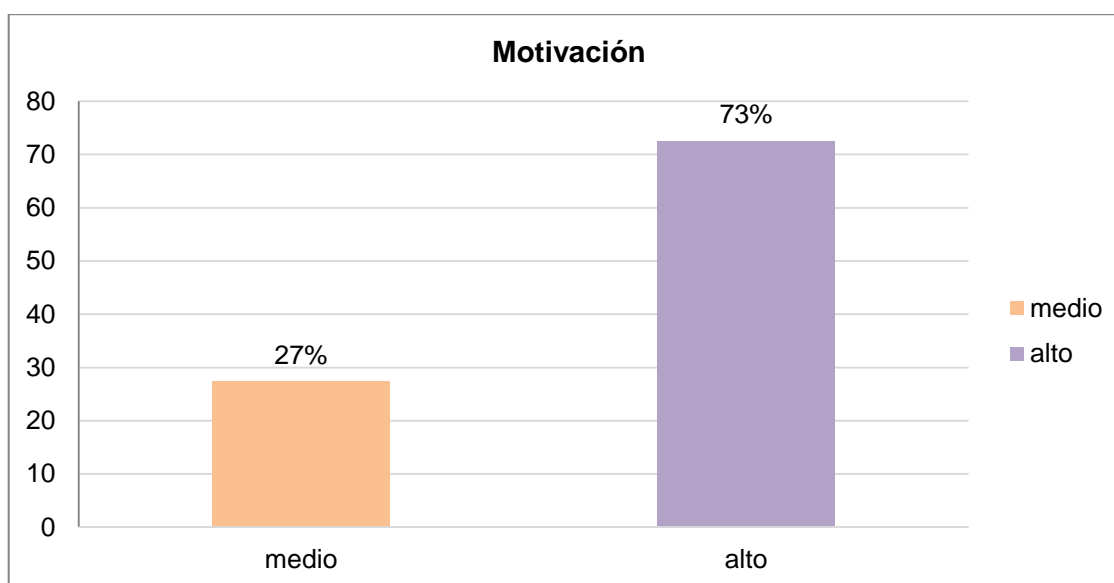


Figura 3. Motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018

Se observa que, con respecto a la motivación, el 73% presenta una motivación alta y el 27% una motivación media, ante ello se puede afirmar que, la mayoría del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca presenta una motivación alta.

Tabla 10

Motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018, según sus dimensiones.

Dimensiones	Deficiente (%)	Regular (%)	Adecuado (%)
D1: Necesidad de Logro	2.0	45.1	52.9
D2: Necesidad de Poder	7.8	70.6	21.6
D3: Necesidad de Afiliación	0.0	11.8	88.2

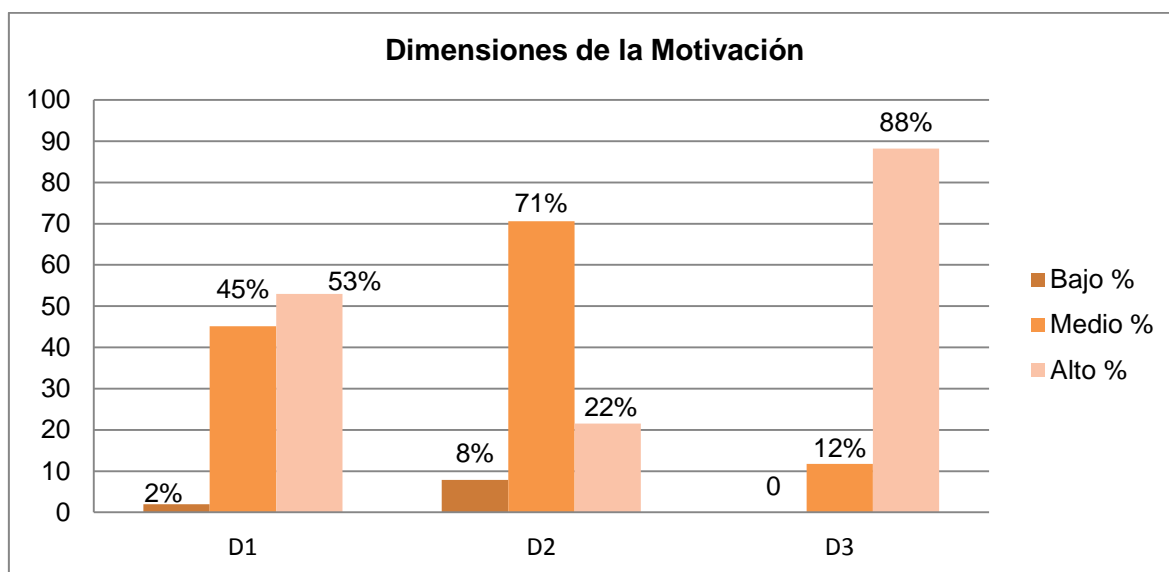


Figura 4. Motivación en el Puesto de Salud Bahía Blanca,2018, según sus dimensiones.

Según las dimensiones de la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, Existe una prevalencia: en la necesidad de logro, el 53% en un nivel alto; en la necesidad de poder, un 71% un nivel medio; y en la necesidad de filiación, un 88% alto.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

El Liderazgo transformacional se relaciona con la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 11

Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

			Liderazgo transformacional	Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,332*
		Sig. (bilateral)		0.017
		N	51	51
	Motivación	Coeficiente de correlación	,332*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.017	
		N	51	51

Los resultados de la población obtenidos en la tabla, señalan que el liderazgo transformacional se relaciona directamente con la motivación según el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,332 lo que indica que existe una baja relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Hipótesis específica 1.

El Liderazgo transformacional se relaciona con la necesidad de logro en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Tabla 12

Relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

			Liderazgo transformacional	Necesidad de logro
	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.253
		Sig. (bilateral)		0.073
Rho de Spearman		N	51	51
	Necesidad de logro	Coefficiente de correlación	0.253	1.000
		Sig. (bilateral)	0.073	
		N	51	51

Los resultados de la población obtenidos en la tabla, señalan que el liderazgo transformacional se relaciona directamente con la dimensión necesidad de logro, según el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,253, lo que indica que existe una baja relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Hipótesis específica 2.

El Liderazgo transformacional se relaciona con la necesidad de poder en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Tabla 13

Relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de poder en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

		Liderazgo transformacional	Necesidad de poder
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.159
	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	0.159
		Sig. (bilateral)	0.264
	N	51	51

Los resultados de la población obtenidos en la tabla, señalan que el liderazgo transformacional se relaciona directamente con la dimensión necesidad de poder, según el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,159; lo que indica que existe una muy baja relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de poder en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Hipótesis específica 3.

El Liderazgo transformacional se relaciona con la necesidad de afiliación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Tabla 14

Relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de afiliación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

		Liderazgo transformacional	Necesidad de afiliación
	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,379**
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	N	51
		Coefficiente de correlación	,379**
		Sig. (bilateral)	0.006
		N	51

Los resultados de la población obtenidos en la tabla, señalan que el liderazgo transformacional se relaciona directamente con la dimensión motivación de filiación, según el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,379; lo que indica que existe una baja relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de filiación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

IV. Discusión

Después de los resultados obtenidos se puede afirmar que:

Con respecto a los resultados de la hipótesis general, se encontró que existe una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, se encontró semejanza con el estudio de Moreno (2016), que concluye que existe influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular-EsSalud, 2016. Se encuestó en dicha investigación a 102 enfermeras. Sin embargo en el estudio de Mendoza, Escobar y García (2014) concluyen que el liderazgo transformacional tiene influencia directa significativa solo en la satisfacción con el actual empleo en el que se encuentra las variables de resultado, y no las variables de liderazgo, tienen una influencia directa significativa solo en la satisfacción con el actual empleo., y de López (2017), que concluye que existe relación de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del Área de Operaciones de una Institución Pública.

Asimismo, con respecto a los resultados de la hipótesis específica 1; indica que existe una baja relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, mientras que el estudio de Jiménez (2014) se concluye que Existe una relación alta y significativa entre la motivación hacia el trabajo y el liderazgo transformacional.

Con respecto al liderazgo transformación y la relación con las dimensiones de la motivación que se refiere a la necesidad de afiliación y poder, se encontró relación entre ellas, Al igual que el estudio de Castillo (2015), que concluyo que existe relación entre el estilo de liderazgo y la necesidad de logro, en gran porcentaje estaban medianamente satisfechos; mientras que en la necesidad de afiliación también existe relación entre las variables, pero con una regular satisfacción.

V. Conclusiones

Primera

El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y baja con la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,332.

.

Segunda

Existe una relación directa y baja entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,253.

Tercera

Existe una relación directa y baja, entre el liderazgo transformacional y la necesidad de poder del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,159.

Cuarta

Existe una relación directa y baja entre el liderazgo transformacional y la necesidad de afiliación del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,379.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a los directivos el Puesto de Salud Bahía Blanca, ejercer un mejor liderazgo transformacional por cuanto implique el incremento de la motivación de los trabajadores para brindar un mejor servicio al público; a través estrategias de que permitan que los trabajadores optimicen sus capacidades en la toma de decisiones y logro de objetivos, es decir la satisfacción en las necesidades de logro.

Segunda

Se recomienda a los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, utilizar su capacidad para mejorar la participación e influencia en las demás personas, y con una adecuada relaciones líder-seguidor para la optimización de las habilidades de socialización y trabajo en equipo, es decir, en la necesidad de filiación.

Tercera

Se sugiere investigaciones para profundizar el tema sobre liderazgo transformacional y motivación, pero tomando las dimensiones de otros autores para hacer un contraste de los resultado y con una población más amplia.

VII. Referencias

- Alles, M. (2009). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bishop, P. (2011). *Working with humans*. Obtenido de bookboon: <http://bookboon.com/es/strategic-financial-management-ebook>
- Bass, B., y Avolio, B. (1993). *Transformational leadership and organizational culture*. Obtenido de *Public Administration Quarterly*, 17,(p. 112-1219).
- Castillo, R. (2015). *El estilo de liderazgo autocrático del gerente y la motivación laboral en la institución educativa de acción conjunta "Santísimo Sacramento" del distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, La Libertad*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Chavez L. (2015), *Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Daft R. y Marcic D. (2011). *Introducción a la Administración*. México: Cengage Learning.
- Daft, L. (2004). *Administración*. New Yor:Thompson.
- Demerouti, Le blanc (2017) *Liderazgo transformacional, adaptabilidad y creación de trabajo: el papel moderador de la identificación organizacional*.
- Díaz F., Fuertes F., Martin M., Montalbán M., Sánchez E. y Zarco V. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: editorial Eureka Media
- Gonzales (2017), *Liderazgo transformacional y el clima organizacional de la I.E.P. Tercer Milenio del distrito de Víctor Larco*. Año 2017.
- Hellriegel, Slocum, Woodman (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.

- Heras Ferrer y Huamán Flores (2014). Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en docentes de la Red 13 Ugel N° 05 SJL del distrito de El Agustino.
- Hernández, H. Fernández, J. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Kelloway, T. (2017). *Obligaciones de seguridad del empleador, liderazgo transformacional y sus efectos interactivos en el desempeño de seguridad del empleado*.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Editorial Thompson. México.
- López, I. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*.
- Lucas, M. y García, P. (2002). *Sociología de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Mc Clelland, D. (1970). *Informe sobre el perfil motivacional*. Caracas. Fundase.
- Mc Clelland, D. (1976). *Informe sobre el perfil motivacional*. Caracas. Fundase.
- Mendoza, I.; Escobar, G. y García, B. (2014). *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. Revista del centro de investigación de la Universidad de Salle, México.

- Moreno, J. (2002). *La motivación frente a una actividad física*. Universidad de Murcia, España.
- Moreno, J. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular – EsSalud-2016*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación 33 (2). 153-170.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Para, Jiménez, Martínez, (2018). *Explorando los efectos mediadores entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional*. Employee Relations, vol. 40 Issue: 2, pp.412-432, <https://doi.org/10.1108/ER-10-2016-0190>
- Peñarreta, D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD, Municipal de Loja*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador
- Salas, A.; Alegre, J. y Fernández, R. (2017). *En el camino hacia la felicidad en el trabajo (HAW): liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional como impulsores de HAW en un contexto de salud*. Personnel Review, Vol. 46 Issue: 2,(pp.314-338).
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Seminario, R. (2016). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima*. Universidad César Vallejo, Lima.

- Suniaga, G. (2002). *Perfil motivacional del personal de las cadenas de comida rápida*. Teoría de McClelland. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas
- Siddiqui, M. (2013). *Hospital administration and management*. Spain:Scientific Magazine In Spain, 2-6
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria: El caso de Chile*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Varas, H. (2015). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas públicas de la red 12, UGEL 04,Carabayllo*, 2015.
- Vásquez, A. (2013). *Interdependencia entre Liderazgo Transformacional, Cultura Organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación., 73-91, Volumen 11, Número 1, ISSN: 1696-4713.
- Vega, C., y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B.Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España
- Villalón, X. (2014) *El liderazgo transformacional como agente motivador en el establecimiento municipal en Chile*. Universidad de Chile.

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico



Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018

Br. Cabanillas Espinoza, Eliana Lizeth.

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Norte

Resumen

Esta investigación que fue titulada: Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018 tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación, Bajo un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo un instrumento que se basó en el uso de un cuestionario por cada una de las variables, la población estuvo conformada por 51 trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca entre administrativos y asistenciales.

Se concluyó que, existe relación significativa entre Liderazgo transformacional y motivación en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.332, entre las variables

Palabras clave: Liderazgo transformacional y motivación

Abstract

This research was entitled: Transformational Leadership and Motivation in the Staff Working at the Bahia Blanca Health Post, 2018. Its objective was to determine the relationship between transformational leadership and motivation, under a quantitative approach, with a descriptive level of correlational design. experimental cross-section, for the collection of the information the survey technique was used, having an instrument that was based on the use of a questionnaire for each of the variables, the population consisted of 51 workers from the Bahia Health Post White between administrative and assistance.

It was concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and motivation in the workers of Bahía Blanca health post, 2018; having obtained the Rho Spearman correlation coefficient of 0.332, among the variables.

Keywords: Transformational leadership and motivation

Introducción

Actualmente el liderazgo en una organización ha tomado mucha relevancia, dentro de las teorías la más resaltante es el liderazgo transformacional, cuyo eje principal es la motivación.

Cada organización tiene su propia realidad al igual que el sector público, que con su economía y políticas muchas veces tienen deficiencias en el sector salud, y los directivos cada día deben lidiar con ello para el buen funcionamiento y poder brindar una buena atención .

Muchas veces ello incomoda y frustra al personal de salud, por no contar con lo necesario para desarrollar su trabajo adecuado, además de ello se suma que se tienen metas que cumplir, según cada estrategia de cada servicio en el Puesto de Salud, que es evaluado constantemente.

Toda entidad pública en el país está pasando por muchas deficiencias, pero en salud se toma mucha importancia, pues la vocación de cada personal,

debe llevar a afrontar estos desafíos, y estar motivados cada día para lograr nuestros objetivos.

El Puesto de Salud Bahía Blanca, ubicado en la provincia constitucional del Callao, Distrito de Ventanilla – Pachacutec, nivel de atención I2, cuenta con personal asistencial y administrativo; se brinda atención en medicina, obstetricia, enfermería, odontología, psicología y nutrición. En el establecimiento de salud mencionado se observa muchas veces falta de motivación del personal, no hay iniciativa, evitan asumir responsabilidades y no toman la debida importancia en el desarrollo de sus actividades; todas estas actitudes y conducta que se tiene influye de forma negativa en el trabajo en equipo, no hay cooperación en la solución de problemas y ello genera conflictos.

Definición de Liderazgo transformación

Bass (1985) definió al liderazgo transformacional como un proceso que se relaciona entre líder - seguidor, que se caracteriza por ser atento y carismático de tal forma que los trabajadores se sientan identificados con su manera de ser y lo sigan.

Dimensiones de Liderazgo transformación

Dimensión 1: Carisma o influencia Idealizada.

Bass (2000) citado por Thieme (2005) menciona al carisma como el factor fundamental en la construcción del liderazgo y señala que, se ha puesto mayor importancia al concepto de carisma en movimientos políticos y religiosos. Además, señaló que no necesariamente un líder carismático con éxito será un líder capaz de transformar la organización. Dependerá de cómo su carisma se combina con el resto de estilos transformacionales.

Dimensión 2: Estimulación intelectual.

Bass y Avolio (2000) señalaron que la estimulación intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el re encuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público.

Dimensión 3: Consideración individualizada.

Para Bass y Avolio (2000) es entendido como trata el líder a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo a cada necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado va actúa como mentor o entrenador de los seguidores, prestando atención a cada una de sus necesidades para poder conseguir sus logros y desarrollo; sintiéndose valorado.

Dimensión 4: Motivación por inspiración.

Bass y Avolio (2000) señalaron que un líder transformacional se comporta de forma que motiva e inspira a quién o quienes lo rodean, brindando un significado y nueva perspectiva a los trabajos; tienen la capacidad de entusiasmar el espíritu de equipo; contagiar entusiasmo y optimismo, creando la visión de un futuro promisorio para los seguidores.

Definición de la motivación

Mc Clelland (1989) consideró que la motivación es aprendida y se define como “el restablecimiento por un indicio de un cambio de una situación afectiva” (p. 54). Donde restablecimiento, implica el involucramiento de aprendizajes.

Dimensión 1: Motivación de logro.

Según Mc Clelland (1976), la motivación de logro es “un proceso de planeamiento y de esfuerzos hacia el progreso y la excelencia tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente” (p. 24).

Dimensión 2: Motivación de poder.

Mc Clelland (1976) señaló como “la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influenciar a otro ser humano o grupos de ellos” (p.39).

Para el autor, se lleva a cabo cuando una persona siente la necesidad de ejercer influencia sobre otras personas, buscar el control sobre ella, persuadirlas y realizar esfuerzos por impresionarlos, generando un sentimiento positivo o

negativo en las demás personas; asimismo, demuestra estar preocupada por su reputación, queriendo aparecer como superior en el contexto social.

Dimensión 3: Motivación de afiliación.

Mc Clelland (1976) señaló que, es una forma de conducta social que responde a la interacción y búsqueda de vínculos afectivos con otra u otras personas, y tiene como meta, lograr una relación que esté basada en una amistad. Está referida al inicio de una relación interpersonal amistosa con los otros componentes de la organización.

Metodología

La investigación obedece al enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se fundamenta en la medición numérica y el análisis estadístico obtenida en la recolección de datos para contrastar las hipótesis para la validación de las teorías.

Es importante resaltar que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos por lo tanto es secuencial, el orden que se sigue debe ser riguroso. Parte de los objetivos y preguntas de investigación, se elabora una perspectiva teórica en función de las teorías preexistentes revisadas y en función de ellas se establecen la hipótesis, variables y dimensiones, se desarrolla bajo un plan preestablecido, que se sigue para probar las hipótesis gracias al análisis y contrastación de datos y finalmente se emiten conclusiones directamente relacionadas a los objetivos planteados inicialmente.

La investigación fue sustantiva descriptiva, que según Carrasco (2009), la investigación sustantiva se orienta a la resolución de problemas fácticos, y responde a las interrogantes, poder construir y fundamentar teorías científicas disponibles para el desarrollo de investigaciones básicas y aplicadas.

El diseño de investigación para el presente trabajo de investigación fue diseño no experimental, correlacional de corte transversal.

Resultados

Se observó que con respecto a la variable liderazgo transformacional, un 98% presentó un nivel aceptable entre regular y deficiente, el 2% un nivel deficiente; ante ello se puede afirmar que, la mayoría el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca percibe un nivel aceptable en el liderazgo transformacional.

Con respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional, existe una prevalencia: con respecto a la visión, un 80% en el nivel regular; en la comunicación inspirada, 47% en el nivel adecuado; en la estimulación intelectual, 58,8% en el nivel regular; en el liderazgo de apoyo, 51% en el nivel adecuado; y en el reconocimiento de apoyo, un 55% en el nivel adecuado.

Se observa que, con respecto a la motivación, el 73% presenta una motivación alta y el 27% una motivación media, ante ello se puede afirmar que, la mayoría del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca presenta una motivación alta.

Según las dimensiones de la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, Existe una prevalencia: en la necesidad de logro, el 53% en un nivel alto; en la necesidad de poder, un 71% un nivel medio; y en la necesidad de filiación, un 88% alto.

Discusión

Se encontró que existe una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, se encontró semejanza con el estudio de Moreno (2016), que concluye que existe influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular-EsSalud, 2016. Se encuestó en dicha investigación a 102 enfermeras. Sin embargo en el estudio de Mendoza, Escobar y García (2014) concluyen que el liderazgo transformacional tiene influencia directa significativa solo en la satisfacción con el actual empleo en el que se encuentra las variables de resultado, y no las variables de liderazgo, tienen una influencia directa significativa solo en la satisfacción con el actual empleo., y de López (2017), que concluye que existe relación de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del Área de Operaciones de una Institución Pública.

Asimismo, con respecto a los resultados de la hipótesis específica 1; indica que existe una baja relación entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, mientras que el estudio de Jiménez (2014) se concluye que Existe una relación alta y significativa entre la motivación hacia el trabajo y el liderazgo transformacional.

Con respecto al liderazgo transformación y la relación con las dimensiones de la motivación que se refiere a la necesidad de afiliación y poder, se encontró relación entre ellas, Al igual que el estudio de Castillo (2015) ,que concluyo que existe relación entre el estilo de liderazgo y la necesidad de logro , en gran porcentaje estaban medianamente satisfechos ; mientras que en la necesidad de afiliación también existe relación entre las variables , pero con una regular satisfacción.

Conclusiones

El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y baja con la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,332.

Existe una relación directa y baja entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,253.

Existe una relación directa y baja, entre el liderazgo transformacional y la necesidad de poder del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,159.

Existe una relación directa y baja entre el liderazgo transformacional y la necesidad de afiliación del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,379.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Eliana Lizeth Cabanillas Espinoza, estudiante de la Escuela profesional de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; identificada con N^a DNI 45216100 declaro que el artículo científico titulado Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018, presentado en folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en gestión de los servicios de la salud es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Cabanillas Espinoza Eliana Lizeth

DNI: 45216100

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología												
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca, 2018?	<p>General Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.</p>	<p>General H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018.</p> <p>H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal que labora en el Puesto de salud bahía blanca 2018.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <hr/> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Visión</td> <td>Interés en el logro del aprendizaje Interés institucional</td> </tr> <tr> <td>Comunicación inspirada</td> <td>Soluciones académicas Ideas innovadoras</td> </tr> <tr> <td>Estimulación Intelectual</td> <td>Optimismo Coherencia</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo de apoyo</td> <td>Propuestas Manejo empático</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento de apoyo</td> <td>Sentido del humor Manejo individual</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Visión	Interés en el logro del aprendizaje Interés institucional	Comunicación inspirada	Soluciones académicas Ideas innovadoras	Estimulación Intelectual	Optimismo Coherencia	Liderazgo de apoyo	Propuestas Manejo empático	Reconocimiento de apoyo	Sentido del humor Manejo individual	<p>La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo.</p> <p>El diseño de investigación fue diseño no experimental correlacional de corte transversal.</p>
	Dimensiones		Indicadores													
	Visión		Interés en el logro del aprendizaje Interés institucional													
Comunicación inspirada	Soluciones académicas Ideas innovadoras															
Estimulación Intelectual	Optimismo Coherencia															
Liderazgo de apoyo	Propuestas Manejo empático															
Reconocimiento de apoyo	Sentido del humor Manejo individual															
<p>Específicos Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el logro en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.</p>	<p>Variable 2: Motivacion</p> <hr/> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Necesidad de logro</td> <td>Toma de decisiones Logro de objetivos</td> </tr> <tr> <td>Necesidad de poder</td> <td>Participación Influencia en los demás</td> </tr> <tr> <td>Necesidad de afiliación</td> <td>Socialización Trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Necesidad de logro	Toma de decisiones Logro de objetivos	Necesidad de poder	Participación Influencia en los demás	Necesidad de afiliación	Socialización Trabajo en equipo							
Dimensiones	Indicadores															
Necesidad de logro	Toma de decisiones Logro de objetivos															
Necesidad de poder	Participación Influencia en los demás															
Necesidad de afiliación	Socialización Trabajo en equipo															
<p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el poder en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la afiliación en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018</p>																

Anexo 3: Matriz operacional de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Visión	Interés en el logro del aprendizaje Interés institucional	1 - 3	Rara vez o nunca (1)	Bajo (15-35)
Comunicación inspirada	Soluciones académicas Ideas innovadoras	4 - 6	Pocas veces (2)	Medio (36-55)
Estimulación Intelectual	Optimismo Coherencia	7 - 9	Muchas veces (4)	Alto (56-75)
Liderazgo de apoyo	Propuestas Manejo empático	10 - 12	Con mucha frecuencia (5)	
Reconocimiento de apoyo	Sentido del humor Manejo individual	13 - 15		

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
Necesidad de logro	Toma de decisiones Logro de objetivos	1,4,7, 10,13	Absolutamente de acuerdo (1)	Bajo (15-35)
Necesidad de poder	Participación Influencia en los demás	2,5,8, 11,14	Desacuerdo (2)	Medio (36-55)
Necesidad de afiliación	Socialización Trabajo en equipo	3,6,9, 12,15	Indiferente (3)	Alto (56-75)
			De acuerdo (4)	
			Absolutamente de acuerdo (5)	

Anexo 4: Carta de autorización de la institución donde realizó la investigación



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE VENTANILLA
MICRORRED PACHACUTEC
E S. "BAHÍA BLANCA"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 002 – 2018-GRC/DIRESA/DRV/MRP/ESBB

Ventanilla, 11 de junio de 2018

Srta. Lic.:
ELIANA CABANILLAS ESPINOZA

Presente.-

Asunto: Autorización para aplicación de encuesta.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que se le autoriza la ejecución de la investigación titulada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL P.S. BAHÍA BLANCA 2018" permitiéndole el levantamiento de información de fuente directa o indirecta que usted requiera para la culminación de la misma, siempre que los hallazgos de la misma sean compartidos con esta jefatura, con la única finalidad de ayudar en la toma de decisiones que redunden en beneficio del establecimiento.

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

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
Dirección de Red de Salud Ventanilla
MICRORRED PACHACUTEC - P.S. BAHÍA BLANCA
Noemi S. Medina Paz
Dra. Noemi S. Medina Paz
MÉDICO JEFE - C.M.P.40969

Anexo 5 : Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca . Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Edad: Servicio donde labora Condición laboral: Nombrado Contratado Tiempo de Servicio:años .

Instrucciones:

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

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

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

La presente encuesta tiene por finalidad de evaluar el liderazgo transformacional del personal que labora en el Puesto de Salud Bahia Blanca . Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Edad: **Servicio donde labora** **Condición laboral:** **Nombrado** **Contratado** **Tiempo de Servicio:**años .

Instrucciones:

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

N°	Reactivos	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 6 : Confiabilidad de las variables

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	15



Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VAR00001	3,67	,724	15
VAR00002	3,13	1,125	15
VAR00003	3,60	1,056	15
VAR00004	2,40	,986	15
VAR00005	2,67	1,345	15
VAR00006	4,00	,535	15
VAR00007	2,40	1,121	15
VAR00008	3,00	1,195	15
VAR00009	3,87	,640	15
VAR00010	3,60	,737	15
VAR00011	3,13	,990	15
VAR00012	3,80	,862	15
VAR00013	3,87	,352	15
VAR00014	3,53	1,060	15
VAR00015	3,80	,775	15

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	15



Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VAR00001	3,20	,676	15
VAR00002	3,40	1,121	15
VAR00003	2,53	1,302	15
VAR00004	3,53	,516	15
VAR00005	3,33	,724	15
VAR00006	3,33	1,397	15
VAR00007	3,13	1,246	15
VAR00008	3,07	,961	15
VAR00009	3,47	,915	15
VAR00010	3,53	1,125	15
VAR00011	3,60	,828	15
VAR00012	3,33	,816	15
VAR00013	3,53	,834	15
VAR00014	3,60	,828	15
VAR00015	3,93	1,033	15

CONFIABILIDAD VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACION

Anexo 7: Base de Datos

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	
E1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	
E3	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	1	3	4	4	5	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	5	5	4	4	5	
E4	5	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	
E5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
E6	5	5	5	4	1	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	
E7	2	2	4	1	1	4	1	5	4	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	
E8	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E9	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	1	3	4	3	3	3	5	4	2	2	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	
E10	4	5	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
E11	4	4	5	4	2	5	2	2	5	5	2	5	4	3	5	4	4	1	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	
E12	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	1	4	5	3	3	2	2	2	3	3	5	5	1	
E13	4	4	5	4	1	5	2	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	1	4	5	3	3	2	2	2	4	4	5	5	2	
E14	4	5	1	2	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	2	5	4	1	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	
E15	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	

E16	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	
E17	5	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	
E18	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	
E19	5	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	
E20	3	3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	
E21	3	3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	
E22	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
E23	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
E24	5	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	3	
E25	5	4	2	5	1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	
E26	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	5	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	5	5	4	4	5	
E27	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	2	3	3	2	1	3	3	3	4	5	5	4	4	5	
E28	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	3	4	5	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
E29	5	4	2	5	1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	
E30	5	3	2	2	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	1	1	5	4	5	4	5	4	4	
E31	4	5	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
E32	5	2	1	5	5	1	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
E33	5	3	3	4	1	3	4	4	3	5	1	3	5	3	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

E34	5	5	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
E35	2	5	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	3	1	1	1	4	4	3	3	2	3
E36	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	5	3	2	2	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	4	2	2	5
E37	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	3	4	5	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E38	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	2	3	4	2	3	4	2	5	2	3	4	3	4	3	4	4
E39	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
E40	5	1	1	4	1	2	1	1	3	5	1	4	5	3	4	4	5	2	3	5	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4
E41	3	1	2	1	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3
E42	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4
E43	4	1	4	3	3	4	1	1	4	2	2	2	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	3	3	3
E44	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	1	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5
E45	4	2	3	1	1	3	2	1	4	2	2	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
E46	4	4	5	4	4	5	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
E47	4	4	5	4	4	5	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
E48	4	4	1	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4
E49	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	3
E50	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4
E51	2	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	4	3	1	5	3	4	2	4	4	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5

Anexo 8: Imprimante de los resultados estadísticos procesados en SPSS y/o Excel

eliana.bd.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencias
 - Título
 - motivación
 - Liderazgo
 - Gráfico de barras
 - Título
 - motivación
 - Liderazgo
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas

```

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1] F:\Elianita BD.sav

Correlaciones

                D1:      Liderazgo:
                Necesidad_lo  transformacio
                gro          nal

Rho de Spearman  D1:Necesidad_lo  Coeficiente de
                  gro              correlación
                  .                .
                  Sig. (bilateral)  ,446
                  N                  51      51

Liderazgo:      Coeficiente de
transformacional  correlación
                  .109      1,000
                  Sig. (bilateral)  ,446      .
                  N                  51      51

NONPAR CORR
/VARIABLES=necesidad_de_poder liderazgo
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones
  
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

03:07 a.m.
18/08/2018

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencias
 - Título
 - motivacion
 - Liderazgo:
- Gráfico de barras
 - Título
 - motivacion
 - Liderazgo:
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=necesidad_de_poder liderazgo
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		D2: Necesidad_P oder	Liderazgo: transformacio nal
Rho de Spearman	D2:Necesidad_Poder	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,331 [*]
		N	51
Liderazgo: transformacional	Liderazgo:transformacional	Coefficiente de correlación	,331 [*]
		Sig. (bilateral)	,018
		N	51

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

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=necesidad_de_afiliacion liderazgo
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

03:07 a.m.
18/08/2018

eliana bd.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=necesidad_de_afiliacion liderazgo
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		D3: Necesid_Afiliacion	Liderazgo: transformacion al
Rho de Spearman	D3:Necesid_Afiliacion	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,154
		N	51
Liderazgo: transformacional		Coefficiente de correlación	,154
		Sig. (bilateral)	,280
		N	51

```
FREQUENCIES VARIABLES=motivacion_m liderazgo
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

03:07 a.m.
18/08/2018

eliana bd.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencias
 - Título
 - motivacion
 - Liderazgo transformacional
 - Gráfico de barras
 - Título
 - motivacion
 - Liderazgo transformacional
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			motivacion	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	motivacion	Coefficiente de correlación	1,000	,343 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	51	51
Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,343 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	51	51

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=Liderazgo_transformacional Motivacion
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1] F:\Elianita BD.sav

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

03:08 a.m.
18/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cabanillas Espinoza Eliana Lizeth
D.N.I. : 45216100
Domicilio : JR. Nazales # 386
Teléfono : Fijo : 5353336 Móvil : 958939569
E-mail : lizeth.1284@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cabanillas Espinoza Eliana Lizeth

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional y Motivación en el personal
que labora en el puesto de Salud Babia Blanca, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 9/11/2018

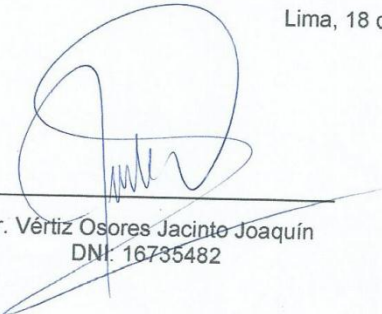


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

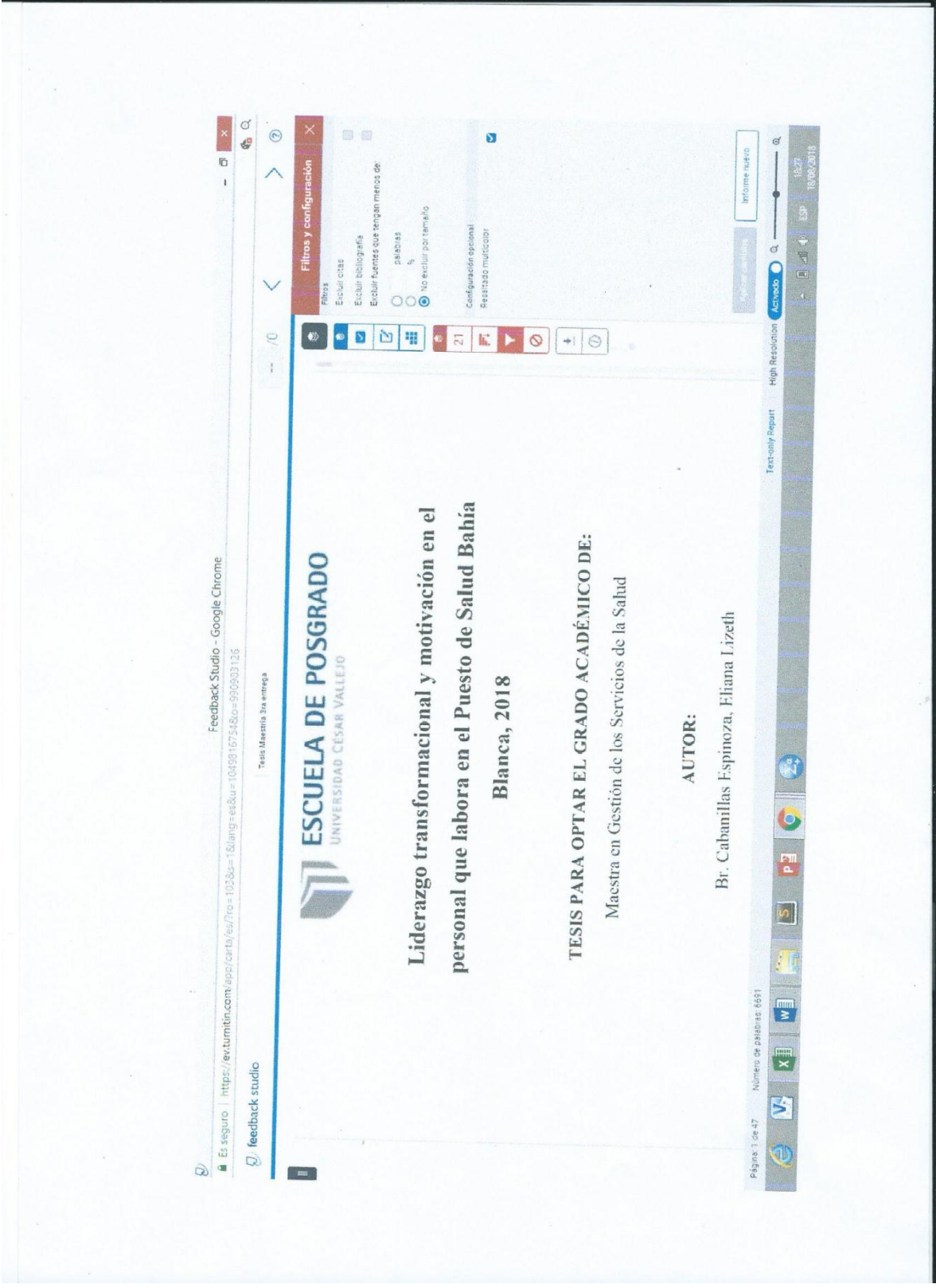
Yo, Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018**"; de la estudiante **Cabanillas Espinoza, Eliana Lizeth**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 18 de Agosto de 2018



Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482




Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.tumtinc.com/apps/carta/ev/?to=103&u=1&lang=es&cu=1049018754&o=99093126>

feedback studio

Test Maestro 3ra entrega



ESCUOLA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Br. Cabamillas Espinoza, Eliana Lizeth

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes serásida

Ver fuentes en inglés (Español)

Concordancias

1	Entregado a Universidad	12 %
2	repositorio ucv.edu.pe	5 %
3	biblioteca.pntdca.com	1 %
4	ospace.unhu.edu.pe	1 %
5	Entregado a Pontificia	1 %
6	bibliovirtual.ugap.flea.w	<1 %
7	Entregado a Universidad	<1 %
8	dicolide.us	<1 %
	cybercrisis.unum.edu...	<1 %

Text-only Report High Resolution

Página: 1 de 47 Número de palabras: 6691

10:26 12/06/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cabamillas Espinoza, Eliana Lizeth

INFORME TITULADO:

Liderazgo transformacional y Motivación en
el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 31 de Agosto 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN