



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre liderazgo transformacional y
motivación del personal profesional del C.S. Pósope
Alto- 2018**

TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión de los servicios de la salud

AUTORES

Br. Inga Linares Yesenia Magnith

Br. Sayaverde Chavesta Jimmy Orlando

ASESOR:

Dra. María Elena Cotrina Cabrera

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de los Servicios de Salud

PERU 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Graciela Victoria Panta Merino

Presidente

Dra. María del Pilar Bustamante de Ordinola

Secretaria

Dra. María Elena Cotrina Cabrera

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar básico
de mi vida y motivo de mi superación.

A mi esposo y mi hija que me brindan las
fuerzas suficientes para poder continuar.

YESENIA

A mi esposa y mis padres por su apoyo
incondicional en cada proyecto que emprendo.

A mis hijas que son el motivo principal
para superarme.

JIMMY

AGRADECIMIENTO

A Dios principalmente por darnos la salud y la sabiduría para poder culminar este trabajo e investigación.

Expresamos nuestro agradecimiento a nuestra asesora Dra. Maria Elena Cotrina Cabrera; por la paciencia, orientación y motivación que nos mostró para desarrollar la presente tesis.

LOS AUTORES



DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yesenia Magnith Inga Linares, egresado (a) del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo, identificado (a) con DNI N° 46292239.



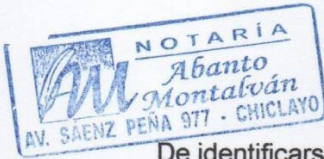
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada "Relación entre Liderazgo Transformacional y Motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018"

- 1) La misma que presento para optar el grado de: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.
- 2) La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
- 4) La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 5) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de las tesis.





DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA



De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S. A. C. Chiclayo, por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, Julio de 2018

Firma

[Handwritten signature]

Nombres y Apellidos: Yesenia Magnith Inga Linares

DNI N° 46292239



CERTIFICO: Que la(s) firmas(s) que antecede(n) corresponde(n) a INGA LINARES
YESENIA MAGNITH
identificado(s) con DNI - N° 46292239



lo que doy fe. El notario no asume responsabilidad por el contenido del documento. (Art. 108° Ley del Notariado)

Chiclayo, 10 AGO 2018

[Handwritten signature]
Edwin G. Abanto Montalván
NOTARIO DE CHICLAYO
REG. C.N.LAMB. N° 32





DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jimmy Orlando Sayaverde Chavesta, egresado (a) del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado (a) con DNI N° 41790794

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada "Relación entre Liderazgo Transformacional y Motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018"

- 1) La misma que presento para optar el grado de: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.
- 2) La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
- 4) La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 5) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de las tesis.

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA



De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S. A. C. Chiclayo, por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, Julio de 2018

Firma




Nombres y Apellidos: Jimmy Orlando Sayaverde Chavesta

DNI N° 41790794



CERTIFICO: Que la(s) firmas(s) que antecede(n) corresponde(n) a SAYAV ERDE
CHAVESTA JIMMY
ORLANDO

identificado(s) con DNI N° 41790794

lo que doy fe. El notario no asume responsabilidad por el contenido del documento. (Art. 108° Ley del Notariado)

Chiclayo,

07 AGO 2018




Edwin G. Abanto Montalván
NOTARIO DE CHICLAYO
REG. C.N.LAMB. N° 32



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En el marco del cumplimiento a la normativa de elaboración y sustentación de Tesis, presentamos a la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo la investigación que se titula: Relación entre Liderazgo transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018, con la finalidad de optar el Grado Académico de: Magister en Gestión de los Servicios de Salud. Estamos seguros que los resultados obtenidos van a contribuir significativamente para tomar medidas correctivas que favorezcan en la mejora de la motivación del personal en base al liderazgo transformacional.

La presente investigación se ha estructurado en siete capítulos, considerando el esquema de investigación que fue sugerido por la universidad. En el capítulo I, se consideró la introducción de la investigación, donde se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo, hipótesis. Capítulo II, se registró el marco metodológico. Capítulo III, presenta los resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico de la información que fue recogida. En el capítulo IV se consideró la discusión de los resultados obtenidos. En el capítulo V se plasma las conclusiones de la investigación, posteriormente en el capítulo VI redactamos las recomendaciones y en el capítulo VII se consideró las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación

El objetivo del trabajo de investigación es determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y Motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto-2018.

Los autores

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	ix
Índice	x
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	34
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, Operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
VIII. ANEXOS	75
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	85
ACTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	86

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	Operalización de Variables.....	40
Tabla 2	Personal que labora en el Centro de Salud Posope Alto.....	42
Tabla 3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
Tabla 4	Juicio de Expertos	44
Tabla 5	Dimensión Influencia Idealizada	50
Tabla 6	Dimensión Motivación Inspiracional.....	51
Tabla 7	Dimensión Estimulación Intelectual	52
Tabla 8	Dimensión Consideración Individualizada	53
Tabla 9	Nivel de la Variable Liderazgo Transformacional según categorías	54
Tabla 10	Estadísticos	55
Tabla 11	Dimensión Extrínseca.....	56
Tabla 12	Dimensión Intrínseca.....	57
Tabla 13	Nivel de la variable motivación laboral según categorías	58
Tabla 14	Estadísticos	58
Tabla 15	Puntuaciones obtenidas sobre nivel de liderazgo transformacional y motivación laboral	59
Tabla 16	Correlación entre las variables Liderazgo y Motivación	60

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión influencia idealizada	51
Figura 2 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión motivación inspiracional	52
Figura 3 Resultados en porcentajes de la dimensión estimulación intelectual	53
Figura 4 Resultados en porcentajes de la dimensión consideración individualizada.....	54
Figura 5 Resultados en porcentajes del nivel variable liderazgo transformacional.....	55
Figura 6 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión extrínseca.....	56
Figura 7 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión intrínseca.....	57
Figura 8 Resultados en porcentajes del nivel de la variable motivación laboral	58

RESUMEN

La presente Tesis titulada Relación entre Liderazgo Transformacional y Motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018, tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto y tiene como objetivos específico Identificar el nivel de liderazgo transformacional en el C.S. Pósope Alto, identificar el nivel de motivación del personal de salud del C.S. Pósope Alto, establecer la relación entre el liderazgo transformacional y motivación de los trabajadores el C.S Pósope Alto, establecer la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y dimensiones de motivación de los trabajadores el C.S Pósope Alto. Asimismo esta investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y correlacional, se realizó en una población y muestra estuvo conformada por 37 trabajadores, tanto asistencial como administrativo del Centro de Salud Pósope Alto, a los cuales se les aplico un cuestionario conformado por 45 ítems , divididos en dos; 21 ítems para la variable de Liderazgo Transformacional y 24 ítems para la variable de Motivación Laboral, posteriormente de la recolección de datos y procesamiento mediante el SPSS 23. Finalmente, el presente estudio concluyó que la hipótesis general de investigación es aceptada, ya que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de lostrabajadores.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, motivación laboral, trabajadores, relación.

ABSTRACT

The present entitled The Relationship between Transformational Leadership and Motivation of the professional staff of C.S. Pósope Alto-2018, has as its general objective to establish the relationship that exists between the transformational leadership and the motivation of the professional staff of C.S. Pósope Alto and its specific objectives Identify the level of transformational leadership in C.S. Pósope Alto, identify the level of motivation of the health personnel of C.S. Pósope Alto, establish the relationship between transformational leadership and worker motivation C.S Pósope Alto, establish the relationship between the dimensions of transformational leadership and dimensions of motivation of the C.S Pósope Alto workers. This research was also carried out with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional and correlational design, was carried out in a population and sample was composed of 37 workers, both welfare and administrative of the Pósope Alto Health Center, to which they applied a questionnaire consisting of 45 items, divided into two; 21 items for the Transformational Leadership variable and 24 items for the Work Motivation variable, after the data collection and processing through the SPSS 23. Finally, the present study concluded that the general research hypothesis is accepted, since there is a direct and significant relationship between the transformational leadership and the work motivation of the workers.

Keywords: Transformational Leadership, work motivation, workers, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los factores internos que requiere alta atención para comprender el comportamiento de las personas que permitan desenvolverse eficiente (Murrieta, 2016). En la institución sujeto de estudio, existe por parte del personal de la salud el maltrato hacia los pacientes que acuden al centro de salud, así como una falta o mala información hacia ellos, esto debido al grado de esfuerzo disminuido del personal de la salud para realizar sus labores, debido a la falta de motivación laboral que se encuentran atravesando.

Por otra parte el liderazgo transformacional por el jefe del establecimiento de salud es de vital importancia, ya que permite tener en cuenta las necesidades de los miembros de su organización, contribuyendo de manera activa a mantenerlo motivados e influenciando en cada uno de ellos para promover cambios en la institución, logrando los objetivos propuestos; así como también ofrecer calidad de atención a los pacientes y permitiendo ser efectivos en su trabajo (Espinoza y Peduzzi, 2013), más aún permitirá en ellos un desarrollo personal en sus conocimientos, generando impacto y confianza.

En este trabajo se estableció la relación del liderazgo transformacional y su influencia en la motivación de los miembros de una organización.

1.1. Realidad Problemática

La motivación es uno de los factores internos que requiere de alta atención para comprender el comportamiento de las personas que permita desenvolverse eficiente en su institución a la que pertenece, alcanzando metas en su organización. La persona motivada va más allá de ella espera, trazándose objetivos que sería un desafío, preocupándose por realizar las cosas cada vez mejor, participa de equipos voluntarios, sugiere propuestas de mejora, existe compromiso con responsabilidad en actividades que realiza, entre otras.

La motivación se ha ido transformando con el paso del tiempo, en un importante tema de estudio debido a que estas tienen consecuencia para los trabajadores y causa repercusión en el funcionamiento de las distintas organizaciones y en la calidad de los servicios ofrecidos; ya que la escasa motivación para realizar el trabajo asignado, causara errores en el desempeño de los trabajadores (Linares, 2017) de salud y daño de la calidad de los servicios, debido a que está muy relacionado con el nivel de motivación.

En una observación empírica realizada en el hospital de Tingo María se evidencia que existe un grado bajo de motivación laboral en los profesionales de salud lo cual influyen en el trato a los usuarios y así mismo en la satisfacción de los mismos.

Investigaciones realizadas en los trabajadores de salud de la periferia de la provincia de Arequipa – Perú, demuestran “niveles altos de motivación intrínseca (84.6%) en los factores de identidad, autonomía y retroalimentación; bajos y medios en la motivación extrínseca, especialmente en los factores ambiente de trabajo y relación jefe-empleado (54.7% y 69.7% respectivamente); y niveles fluctuantes e irregulares en los factores facilidades del área y 15 relación empleado-empleado entre altos, medios y bajos según la condición laboral” (Casavilca, 2017)

En el centro de Salud Pósope Alto se observó, que existe un bajo grado de motivación en el personal de salud, por lo que es recurrente escuchar de los mismos trabajadores, quejas como: “no me dan facilidades”, “me tratan mal”, “no reconocen mi esfuerzo”, “bien como tú que estas de salida”, “ no hay trato por igual”, “yo tampoco lo hago porque él no lo hace”, “ me hace quedar delante de todos”, “ mucha carga laboral”, “ que ejemplo nos va a dar el jefe” entre otros. Ocasionando por parte del personal de salud maltrato hacia los pacientes, falta o mala información hacia ellos, el grado de esfuerzo disminuido del personal de salud para realizar sus labores asociado a poco compromiso de llevar eficientemente la responsabilidad de una estrategia o cargo que se le asigne, ocurriendo frecuentemente a renunciar con lo asignado.

El liderazgo transformacional del jefe del establecimiento de salud permitirá la calidad de atención y una efectividad en su trabajo de los miembros de su organización, más aún permitirá a ellos un desarrollo personal en sus conocimientos.

En este trabajo se establecerá la relación del Liderazgo transformacional y su influencia en la motivación de los miembros de una organización.

12. Trabajos previos

Internacionales

Sanches, Brea, De la Cruz y Matos (2017). En su investigación titulada: “Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos.” La **muestra** estuvo constituida por 112 asistentes y 6 jefes de turnos. El **instrumento** utilizado fue la encuesta que se aplicó a los jefes de turnos, para determinar el nivel de conocimiento de sus funciones además se aplicó el test de liderazgo, y el test de motivación se realizó con los asistentes. Las **conclusiones** a las que se llegó, fueron que la motivación por afiliación es la más frecuente en los asistentes generales y tienen conocimiento de sus funciones, en tanto que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos de los servicios generales.

Estos datos permitieron contrarrestar y comparar con la información que se obtuvo de la presente investigación.

Jiménez (2014). En su investigación titulada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”. La **muestra** estuvo conformada por 73 docentes teniendo como **instrumento**; el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), en cambio para el liderazgo transformacional se aplicó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que tiene la universidad, para realizar la evaluación de desempeño, las **conclusiones** a las que llegaron fueron, que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional. Esta información servirá para comparar con los resultados obtenidos y ver la correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Villalon, C (2014). En su investigación El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. La **muestra** estuvo formada por profesores y directivos, que no pretende ser exhaustiva, sino más bien representar los discursos en torno al Liderazgo de los actores involucrados. El **instrumento** utilizado fue dos focus group con una pauta semi-estructurada, uno correspondiente a un grupo de docentes de Enseñanza Media, y otro a un grupo de docentes de Enseñanza Básica, también, se realizaron tres entrevistas semi-estructuradas, correspondientes a las Coordinadoras Académicas de Enseñanza Básica y Media y a la Inspectora General, las **conclusiones** fueron la ausencia de un liderazgo transformacional.

Nacionales

Murrieta (2016) en su tesis titulada "Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016". La investigación tuvo como **muestra** a 50 profesionales de salud que laboran en el servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María. Se aplicó el cuestionario como **instrumento** de recolección de datos, el cual contenía preguntas cerradas dicotómicas y politómicas con un lenguaje adecuado a las características del encuestado. Las **conclusiones** a lo que obtuvieron fue que existe una relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores. Estos datos permitieron realizar un análisis más profundo en cuanto a la dimensión de motivación laboral.

Zelada (2014) cuya investigación titulada "Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del centro de salud Conde de la Vega Baja 2014" tuvo como **muestra** a 28 personas que laboran en el C.S. el instrumento que utilizaron fue el cuestionario bajo la escala de Lickert, las **conclusiones** fueron qué; a mayor porcentaje del personal asistencial de salud, mayor nivel de satisfacción bajo, esto se debe a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para adquirir capacitaciones, la institución de salud no proporciona las herramientas suficientes para desarrollar un buen desempeño en su centro laboral; también los jefes no reconocen el buen trabajo, y no toman en cuenta a sus empleadores para la toma de decisiones. Cuyos datos avalan los resultados que se obtuvieron en la investigación, brindando más confiabilidad al estudio.

Huillca (2015) investigación titulada "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico- sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico" la muestra abarcó a 49 estudiantes de la Institución Educativa que cursaban el V, VII y IX ciclo de la carrera de educación. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que estuvo conformado por 32 ítems, 8 ítems por dimensión. La conclusión fue que existe una alta correlación positiva y significativa entre el variable

liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.842. Esto permite dar sustento y marca un antecedente importante para la presente investigación.

Rojas (2016) cuya investigación titulada "Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue- Lima, 2016" que tuvo como muestra a 50 trabajadores, el instrumento aplicado fue el cuestionario, llegaron a las siguientes conclusiones: No existe relación entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. Los datos contribuyeron para el análisis de los resultados obtenidos en la investigación, y ampliar el panorama de estudio.

Locales

Vásquez (2013) en su investigación titulada "Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico- H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011" la investigación tuvo como muestra a 42 profesionales de la salud de Centro Quirúrgico, el instrumento utilizado fue el cuestionario que estuvo conformado por 52 preguntas a través del Test de Likert. Concluyeron que, el salario (76.2%), es el factor motivacional que influye en el comportamiento organizacional del personal de salud y también la ausencia de reconocimiento en los últimos años por parte de la Dirección del hospital hacia sus trabajadores (81.2%); estos factores conducen a que ciertas circunstancias el profesional de la salud no realicen un trabajo eficiente en el marco del desempeño de sus labores, por tal motivo se debe considerar como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos permiten que se sientan más seguros y valorados. Estos resultados permitieron poder comprender sobre los aspectos de motivación laboral, dándole un mayor sustento y reforzando la base teórica.

13. Teorías relacionadas al tema

Liderazgo Transformacional

1.3.1. Concepto de Liderazgo

Para diversos autores y de las organizaciones el tema de liderazgo ha sido de preocupación, que en los últimos tiempos ha recobrado gran importancia existiendo diversas interpretaciones en su definición.

Para Robbins (1999), “el liderazgo es capaz de influir en un grupo para que se logren las metas”.

Para French y Bell (1996) afirma:

El liderazgo es un proceso que está altamente interactivo y compartido, en el cual los integrantes de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; esto implica establecer una dirección, estrategias y visión para alcanzar una meta, alineando a las personas del equipo y a la vez motivándolas.

Chiavenato (2002), citado por Barra, T. (2017), afirma que “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (p.18)

Siliceo, Cáseres y Gonzales (1999) mencionan:

Que el líder en todos los niveles de trabajo humano, es un constructor de la cultura organizacional, siendo ésta, el conjunto de valores, creencias, tradiciones, hábitos, normas, conductas y actitudes que le proporciona identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el alcanzar los objetivos económicos y sociales.

Kast (1973) citado por Sobral (1998), afirma que “el liderazgo es el proceso por el que un individuo ejerce consistentemente más influencia que otros en la ejecución de las funciones del grupo”. Además enfatiza que dicha influencia debe perdurar en el tiempo.

José Alberto Santos (2005) concibe el liderazgo como “el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil”.

1.3.2. Teorías de Liderazgo:

a. Teoría de los Rasgos: “EL líder nace, no se hace” (Castaño, 2013)

Este punto de vista teórico tuvo auge entre los años 1920 y 1950 en donde esta teoría establece que el liderazgo es algo innato, se nace líder. (Castaño, 2013), “Se encuentra dentro de las llamadas teorías del gran hombre que plantea que ciertas características permanentes de las personas (rasgos) van a diferenciar a quienes se les considera líderes de aquellos que no lo son” (Bass, 1990).

Hogedts (1992) manifiesta:

Que desde los años 20 se han realizado diferentes estudios sin que ninguna de ellas haya tenido resultados generalizables. Sin embargo existen algunas características que se consideran comunes como: la inteligencia, la actividad social, la confiabilidad, la responsabilidad, la originalidad, las habilidades cognitivas y de seguridad como características más importantes. (Gómez, 2002, p. 66)

Esta teoría no tuvo gran impacto en encontrar características particulares de un líder ideal debido a la enorme variedad de resultados dificultando sintetizar y especificar los rasgos que identifiquen a un líder potencial.

b. Teoría de las Conductas: (Lupano y Castro, 2006).

Esta teoría tuvo auge entre los años 1950 y 1960, se enfocó en las conductas que deben alcanzar los líderes y la relación de éstas con el liderazgo efectivo.

Propone “que los líderes se distinguen mediante comportamientos específicos” (Amorós, 2007). Desde esta teoría se rescata que todo líder debe poseer ciertos comportamientos que corresponda entre lo que realiza el líder y la manera como se desempeña sus seguidores, conduciéndolo además respeto y admiración de los miembros de su organización.

Estudio de la universidad de Michigan

Esta investigación incorpora dos dimensiones según Gómez, (2002).

Orientación al empleado, es decir su preocupación por las personas mismas teniendo en cuenta las relaciones interpersonales y a las necesidades del subordinado.

Orientación a la producción, se refiere a los aspectos laborales, es decir, el interés del líder en lograr que el trabajo se realice.

Estudio de la universidad de Ohio

En estos estudios se descubre que los seguidores perciben el comportamiento de su líder a través de dos dimensiones:

Iniciación de estructura (estructura al contexto laboral): La conducta del líder se caracteriza a la forma de organizar el trabajo, definir los roles y cómo deben ser llevados estos, por los miembros del grupo.

Consideración: se refiere a mantener y mejorar la relación entre líder y miembros de la organización basado en el respeto, confianza y entendimiento.

Algunos autores hacen referencia “que ambas dimensiones (Iniciación de estructura y consideración) son indispensables para que un líder sea efectivo, a pesar de que sean consideradas de manera

independiente”(Larson, Hunt y Osborn, 1976; Nystrom, 1978). Además “estas conductas de deben seleccionar adecuadamente según el tipo de situación” (Blake y Mouton, 1982; House y Mitchell, 1974; Yukl, 1992).

c. Teoría Situacional (Lupano y Castro, 2006).

Este enfoque determina que el comportamiento del líder estaría en relación del contexto que ejerce dicho liderazgo que determinaría su efectividad.

Teoría situacional de Hersey y Blanchard (Lupano y Castro, 2006).

En esta teoría se concentra en los seguidores, en donde el comportamiento del líder se adecua al grado de madurez de los integrantes de la institución.

Este modelo se le considera el más eficaz ya que el liderazgo se adecua al contexto, apropiado a las necesidades del equipo. Se basa en mantener un equilibrio entre dos tipos de comportamiento que son:

El comportamiento Directivo detalla las funciones y tareas de los seguidores (Blanchard, 1998). Presentando un tipo de Directivo controlador de tareas y resultados, olvidando lo realmente medular, como lo es, la calidad y calidez humana. (Lupano y Castro, 2006).

El Comportamiento de Apoyo: centrado en el desarrollo del grupo, fomenta la participación en la toma de decisiones, da cohesión, apoya y motiva al grupo. Presenta un Directivo que participa y acompaña a sus subordinados, incentivando cada uno de sus logros. (Lupano y Castro, 2006).

De estos comportamientos se tiene como resultado cuatro estilos de liderazgos: Estilo Control, Estilo Supervisión, Estilo Asesoramiento y Estilo Delegación.

Teoría de la trayectoria a la meta (Lupano y Castro, 2006).

Los líderes tienen la capacidad de guiar a sus subordinados alcanzar hacia sus metas compatibles con la visión de la institución a la que pertenecen. (Lupano y Castro, 2006).

Evans y House (1971) citado por Castañeda (2015), sostiene que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueda lograr resultados valiosos.

1.3.3. Definición de Liderazgo Transformacional

El concepto sobre liderazgo transformacional fue iniciado e introducido por el azevado en el tema James MacGregor Burns. Éste lo conceptualizo como el tipo de liderazgo mostrado por aquellas personas con una visión y personalidad, por la cual tienen la capacidad de modificar las expectativas, motivaciones y percepciones, así como la capacidad de liderar el cambio dentro de una organización. También, determinó que este tipo de liderazgo era apreciable cuando los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación. (Hernández, et al, 2015)

Posteriormente fue Bernard M. Bass (1985) quién desarrolló el concepto inicial, cuya definición se basó en "los efectos que ejerce los líderes sobre sus seguidores transformando sus actitudes y valores, influyendo que se identifiquen con él y lo sigan mediante su carisma".

Bass (1999) hace referencia:

Que el liderazgo transformacional se conceptualiza en base al efecto que tiene sobre sus seguidores ya que los líderes se ganan la confianza, admiración y respeto de los mismos; como por ejemplo hacer más de los que ellos esperaban en un principio.

Northouse (2001) considera. "que un líder transformacional desarrolla en sus seguidores el máximo potencial en respuestas a sus necesidades y motivaciones".

El Líder Transformador consolida los intereses personales de sus seguidores con su organización utilizando estrategias. Bajo este tipo de liderazgo se incentiva al trabajador en tener la libertad de aportar sus ideas y conocimientos, motivándolo para que sea más eficiente dentro de la institución de salud considerándolo como una persona y no como una

herramienta más, proporcionándole apoyo y guía. Otro aspecto importante a considerar es que, este tipo de liderazgo genera oportunidades para que sus colaboradores crezcan tanto como persona como profesional. (Lavado y Vargas, 2017)

a. Dimensiones

En base a Innovation Factory Institute (2013), nos menciona:

Estimulación intelectual: el líder transformacional no se limita a desafiar el status dentro de una organización, sino más bien impulsándolo de forma intensiva la creatividad entre sus trabajadores, motivándolos a descubrir nuevas maneras de realizar las cosas y explorando nuevas oportunidades, que beneficiarían a su organización. Es así como se asegura que se compartan nuevas ideas, pudiendo emerger así innovaciones. (Martínez, 2013)

Consideración individualizada: el liderazgo transformacional conlleva permanecer una comunicación abierta con sus trabajadores, ya sea de forma individual como grupal. A su vez, estos canales de comunicación permitirán a los líderes un reconocimiento directo a sus trabajadores, motivándolos y promoviendo la proactividad en el trabajo.

Inspiración y motivación: Debido a la visión clara que mantienen, los líderes transformacionales tienen la capacidad de unificar a sus trabajadores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que permite que sus seguidores opten sus labores con mayor proactividad y comprometidos con su institución.

Influencia idealizada: el líder transformacional actúa como un modelo para sus seguidores. Ocasionalmente los trabajadores quieren imitarlo producto de la confianza y respeto que tienen hacia él. Gracias a esto es que pueden surgir nuevos líderes transformacionales dentro de la organización, ya que el liderazgo es una capacidad que puede desarrollarse y ser entrenada, aunque en algunas ocasiones pueden ser innatas.

Motivación

1.3.4. Motivación laboral

Arias y Heredia (2016) nos refieren:

Que la motivación laboral es un estado que se encuentra internamente, que encamina los pensamientos propios y se encuentra relacionada con factores capaces de inducir, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, todo eso ocasiona conductas que van modificar en el grado de activación o de intensidad del comportamiento

Robbins (2003) nos menciona:

Que la motivación proviene del Latin “Motus”, por ello que desde el principio se denomina la raíz dinámica del comportamiento. Por tanto la motivación se define como un estado interno que genera una conducta, como la voluntad o disposición de cultivar un esfuerzo, como: impulsos o motivos que provocan comportamientos.

1.3.4. Teorías motivación

Robinss y Judge (2013), citado por Sam (2015) nos mencionan. “Que se enunciaron cinco teorías en la década de 1950, y estas representan el soporte de donde surgieron las formas de motivación sobre las personas”. Las teorías más distinguidas son:

a. Teoría de la jerarquía de las necesidades

Establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis; que en cada persona o sujeto, existe una categoría de cinco necesidades, como son:

- Fisiológicas.- Abarca hambre, sed, sueño entre otras necesidades

- Seguridad.- Incluye el cuidado y la protección contra los daños físicos y psicológicos.
- Sociales.- Se encuentra el efecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la necesidad.
- Estima.- Se encuentra los agentes internos como el autorespeto, la autonomía y el logro; agentes externos como el estatus, el reconocimiento, y la atención.
- Autorrealización.- es la fuerza interna para transformarse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del potencial propio.

Las necesidades no serán satisfechas por completo, y aquella que alcanza un nivel deja de motivar. Según Maslow si se desea motivar a una persona es necesario entender y conocer en qué nivel de la categoría se encuentra aquella persona.

b. Teorías X y Y

Robins y Judge (2013) citado por Sam (2015) estableció:

Dos puntos de vista diferentes en las personas, una negativa denominada teoría X; en ella se presume que el empleador es pesimista, riguroso y con un rechazo innato al trabajo haciendo modo de evitarlo si fuera posible. El otro punto de vista básicamente positiva llamada Y, se caracteriza por considerar al empleado como el activo más importante de la organización, se considera como una persona dinámica, activa, flexible y optimista.

Después de estudiar la forma en que los gerentes se relacionaban con los empleados McGregor determinó, que la visión que tenían acerca de las naturalezas de los seres humanos se fundamentaba en aquellas suposiciones que formaban su comportamiento. Los gerentes que favorecían la teoría X suponen que a los empleados, les disgusta de modo peculiar el trabajo por lo que deben ser orientados para realizarlo. Quienes favorecen la

teoría Y presumen que los empleados tienen en cuenta que el trabajo es algo tan natural, así como el descanso o el juego por lo que la persona conocerá a aceptar inclusive a buscar la responsabilidad.

La teoría Y señala que las necesidades de jerarquía superior oprimen a las personas. Incluso McGregor estimó que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. En consecuencia determinó que la toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad, y las buenas relaciones grupales serían útiles para potencializar la motivación de una persona en sus labores de su institución.

c. Teorías de los dos factores

Partiendo de que la relación de una persona con el trabajo es esencial y que la actitud hacia su puesto de trabajo, establecerá el éxito o el fracaso. La teoría de los dos factores denominada también teoría de motivación e higiene; ya que esta vincula factores intrínsecos con la satisfacción laboral; y factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de motivación, como la política y la administración de la institución, el control, la remuneración, si dichos factores son los adecuados las personas no tendrían insatisfacción.

d. Teoría de las necesidades de McClelland

En esta teoría se precisa que el logro, el poder y la afiliación son importantes ya que contribuyen a explicar la motivación.

- Necesidad de logro: Es el impulso por sobresalir, ser exitoso con respecto a un conjunto de estándares y por la lucha, para alcanzar y llegar a su objetivo y triunfar.
- Necesidad del poder: Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se alcanzaría con ningún otro medio.
- Necesidad de afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales afectuosas, cercanas, confiables y sociables.

e. Teoría del aprendizaje

Jones y George (2006) manifiestan. “que los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, por la manera en que relacionan los resultados que estos alcanzan con los comportamientos anhelados en una organización y el alcance de sus metas”.

Esta teoría se centra en la relación entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se define el aprendizaje como un cambio parcialmente estable en el conocimiento o comportamiento de una persona, en consecuencia de la experiencia o la práctica; el aprendizaje tiene una ubicación de gran importancia en las organizaciones. Por ejemplo, una persona aprende a adquirir un buen desempeño que en el pasado o presente, porque está motivada para alcanzar los resultados que se originan de tales comportamientos, como puede ser un aumento de su salario o llegar a recibir una felicitación de su jefe o alguna recompensa, esto favorecerá a que el trabajador tenga un mejor desempeño.

1.3.5. La motivación humana

Ruiz et al. (2013) sustentan. “que el impulso para comportarse puede ser ocasionado por un estímulo externo, que procede del ambiente; o por un estímulo interno, desarrolla los procesos mentales del individuo”. La motivación difiere en cada persona dado que las necesidades varían de un individuo a otro; esto ocasionan diversos modelos de comportamientos, y aunque estos varíen, la motivación es el mismo en todas las personas.

- **Ciclo motivacional**

Robinson y Judge (2013) citado por Sam (2015), nos habla de que el ciclo se origina con una necesidad, que fracciona el estado de equilibrio del organismo, lo que provoca tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Este estado conlleva a la persona a desarrollar un comportamiento apto de liberar la tensión, la satisfacción o el desequilibrio. Si el comportamiento resulta eficaz, la persona hallará la satisfacción, a su

necesidad; una vez ocurrida la satisfacción de la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio original.

1.3.6. Clases de motivación:

Deci E., Ryan R (2000) mencionan que el origen del interés del trabajador está dado por:

a. La Motivación Extrínseca

El motivo se localiza fuera de la persona, se le denomina incentivos, esto produce las perspectivas de una recompensa o eludir un castigo, sanción o de cualquier consecuencia no esperada. La conducta se torna instrumental, se transforma en un medio para lograr una meta, por ejemplos: una recompensa monetaria, social o psicológica (una bonificación, la aceptación de los compañeros o un reconocimiento de su jefe), o puede tratarse de eludir consecuencias no agradables (el rechazo de un incremento de remuneración, la no aceptación de los compañeros, la ausencia de confianza por parte de su jefe, o también la privación del trabajo). Ambos métodos son solo momentáneos.

b. La Motivación Intrínseca

En la motivación intrínseca la persona se automatiza porque tiene un gusto con sus tareas, le parece fascinante o satisfactoria, ya que procede por la gratificación derivado de la propia realización de la conducta, por ejemplo: tenemos un trabajo de gran reto para el cual se obtiene aptitudes indispensables, hace que la actitud sea de por sí satisfactoria. En realidad la motivación es siempre interna y se origina en nuestro cerebro; que está muy relacionada con los circuitos dopaminérgicos de nuestro cerebro. Cuando se activan estos circuitos cerebrales, nos sentimos energizados, entusiasmados y motivados para realizar cualquier actividad; se tiene 6 motivadores intrínsecos que son: sentido de competencia, novedad, autonomía, aprendizaje, relación/pertenencia y trascendencia.

14. Formulación del problema

¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto?

15. Justificación del estudio:

El liderazgo transformacional en los servicios de salud se presenta una creciente atención en los tiempos actuales ya que permite facilitar el cambio, incremento del compromiso en el trabajo, satisfacción laboral y buenas interrelaciones personales de los equipos. Estos líderes potencian un ambiente de bienestar laboral para el trabajo en equipo que se asocia a una disminución en el desgaste físico y psicológico; ya que los sectores de salud se les consideran un contexto estresante (Larico, 2015), motivando en aumentar el compromiso de un mejor desempeño laboral

Existen múltiples quejas por parte de los pacientes que se sienten maltratados en el Centro de Salud Pósope Alto, escasa calidad de atención, baja efectividad de las labores que desempeñan en la mayoría del personal de salud pese de haberse reunido para establecer mejoras. Con este trabajo permitirá la correlación existente del Liderazgo transformacional del jefe del establecimiento, con la motivación del personal de salud de su institución y así lograr cambios efectivos.

El presente estudio permitirá conocer que el liderazgo transformacional inspira y motivan a sus seguidores a realizar cada vez más su trabajo superando sus propias expectativas (Silva, 2010) (Hernández, et al, 2015); es decir a realizar más de los que ellos creen ser posibles, influyendo e impulsando en alcanzar las metas de su institución e inclusive alcanzar más allá de ellas.

Así mismo este liderazgo influenciará a sus colaboradores de las siguientes formas:

- Concientizarlos de que su trabajo es tan importante para la institución donde laboran para que logren alcanzar sus objetivos.

- Concientizarlos de sus propias necesidades para que alcancen su crecimiento como persona y su desarrollo.
- Motivarlos para que realicen un buen trabajo y a la vez pensar en el beneficio de la organización y no en el beneficio personal.

1.6. Hipótesis

Hipótesis

General

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el centro de salud C.S POSOPE ALTO.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto.

1.7.2. Específicos

- Identificar el nivel de Liderazgo Transformacional del personal del C.S. Pósope Alto- 2018
- Identificar el nivel de Motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018
- Establecer la relación entre Liderazgo Transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

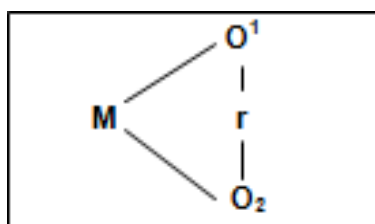
El presente trabajo de Investigación es de Relación entre Liderazgo transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto. 2018 es de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal.

Es Cuantitativo porque se parte de un problema bien definido y objetivos que permitirán identificar la relación entre las dos variables. Es descriptivo correlacional, porque la investigación se limita a caracterizar y describir las variables en estudio y ver la existencia de la relación entre variables.

Es transversal porque la recolección de datos se obtendrá en un determinado tiempo.

El Diseño correlacional examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

2.2. Variable, operalización

V1: Liderazgo Transformacional

Bass y Avolio (2006), citado por Quintana (2016) plantean que el mismo comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

V2: Motivación Laboral

Robbins, (2004) define a la motivación como:

“Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”

Operacionalización de variables

Tabla 1 Operalización de Variables

TÍTULO	VARIABLES		
		DIMENSIONES	INDICADORES
Relación de Liderazgo transformacion al y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo transformacion al. 	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia Idealizada • Motivación inspiracional • Estimulación Intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona sentido de misión. • Inspira orgullo, respeto y confianza. • Guía y da sentido a sus seguidores. • Prioriza el beneficio grupal por sobre el interés propio. • Transmite valores y principios. • Transmite optimismo y entusiasmo. • Transmite visión clara de la meta a cumplir. • Comunica expectativa de logro y propósito. • Incita espíritu de equipo. • Estimula la imaginación, creatividad e innovación.

		Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula el cuestionamiento de supuesto. • Dar nuevos enfoques • Formar, desarrollar y potenciar a los seguidores • Trato individual. • Atento a las necesidades y habilidades.
	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación 	Extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> a) Presión relacionada con el trabajo. b) Condición salarial c) Relaciones interpersonales con sus jefes d) Relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo e) Monotonía laboral
		Intrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> a) Satisfacción por el trabajo realizado b) Competencias profesionales c) Promoción

			profesional d) Estatus en el trabajo e) Identidad
--	--	--	---

2.3. Población y muestra

Población

La población está conformada por los profesionales asistenciales como: todos los médicos, obstetras, enfermeras y personal técnico y administrativo del C.S Pósope Alto.

Tabla 2 Personal que labora en el Centro de Salud Pósope Alto

PROFESIONALES	CANTIDAD
Médicos	4
Enfermeras	6
Técnicos	12
Obstetras	5
Biólogo,	2
Psicóloga	1
Odontólogo	2
Chofer de ambulancia	2
Administrativo	3
Total	37

Nota: Tomado del CAP Centro de salud Posope Alto (2018)

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

Técnica de recolección de datos

Rodríguez (2008) manifiesta. “que las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p.10).

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, que es una técnica que pretende averiguar la opinión que tiene una determinada población, sobre un determinado problema.

Instrumentos de recolección de datos

Fue el cuestionario que se utilizó para recolectar datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa.

Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional	Encuesta
Motivación laboral	Motivación laboral	Encuesta

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario Motivación laboral se aplicó según escala de Likert:

Excelente	5
Muy bueno	4
Bueno	3
Regular	2
Deficiente	1

El cuestionario Liderazgo transformacional se aplicó según escala de Likert:

Siempre	4
Bastante a menudo	3
Algunas veces	2
Raras veces	1
Nunca	0

Validez

La presente investigación aplicó la técnica de validación denominada: juicio de expertos (crítica de jueces), que a través de 3 profesionales expertos en el área de investigación y con el grado académico de magister. Este proceso de validación tuvo como resultado, los calificativos de: Validez de contenido del instrumento de Liderazgo transformacional y motivación laboral por juicio de expertos

Tabla 4 Juicio de Expertos

<i>Experto</i>	<i>Nombre y Apellido</i>	<i>DNI</i>	<i>Aplicable</i>
1	Walder Carpio Montenegro	06290672	Aplicable
2	Abel Chavarry Isla	16644393	Aplicable
3	Luis Chavesta Bernal	16586862	Aplicable

Fuente: Elaboración propia de los autores: Inga Linares – Sayaverde Chavesta

Confiabilidad

Se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto y fue calculado con el Alfa de Cronbach que según Hernández et (2010) establece una medida de 0 a 1, es decir que si los resultados están más próximos a 1, el nivel de confiabilidad es mayor.

El Alfa de Cronbach permite determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas (test de Likert).

Para la confiabilidad se tomó a una muestra piloto de 20 trabajadores del C.S. de Tumán, realidad que es similar a nuestro C.S. de Pósope Alto,

Teniendo los siguientes resultados:

Confiabilidad de la Variable Liderazgo Transformacional:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	21

El valor de 0,805 indica que el instrumento es confiable

Confiabilidad de la Variable Motivación del Personal:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	24

El valor de 0,809 indica que el instrumento es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se elaboró una base de datos para las dos variables con los datos recopilados en la aplicación de los instrumentos, que posteriormente fueron procesados mediante el análisis descriptivo utilizando el programa estadístico para ciencias sociales (SPSS) y el Excel 2010.

Después de recopilados los datos de los instrumentos, se realizó el análisis estadístico respectivo, en la que se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Posteriormente los datos fueron tabulados y representados en tablas y gráficos en relación a las variables y dimensiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Según Belmont (2005), en esta investigación se identificaran tres principios éticos que propone:

Respeto a las Personas

El respeto a las personas anexa al menos dos convicciones éticas: la primera, que las personas deberán ser tratadas como seres autónomos y segundo; que las personas con autonomía caducante tienen derecho a ser protegidas. Así, el inicio de respeto a las personas se dispensa en dos exigencias morales: la exigencia de reconocer autonomía y la exigencia de proteger a aquellos con autonomía disminuida.

Beneficencia

Es tratar a los individuos éticamente, conlleva respetar sus decisiones, abogarlos de daños, y pretender su bienestar. El término "beneficencia" se refiere como actos de caridad o bondad que sobrepasa a la obligación.

Justicia

¿Quién debe adquirir los beneficios de la investigación y sobrellevar su responsabilidad? Esto es una cuestión de justicia, en el sentido de "justicia en la distribución" o "lo que se merece".

III. RESULTADOS

3.1 Presentación y Análisis de la Información

Los resultados a presentar están basados en los objetivos de investigación y son los siguientes:

- Identificar el nivel de Liderazgo Transformacional del personal del C.S. Pósope Alto- 2018
- Identificar el nivel de Motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018
- Establecer la relación entre Liderazgo Transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018

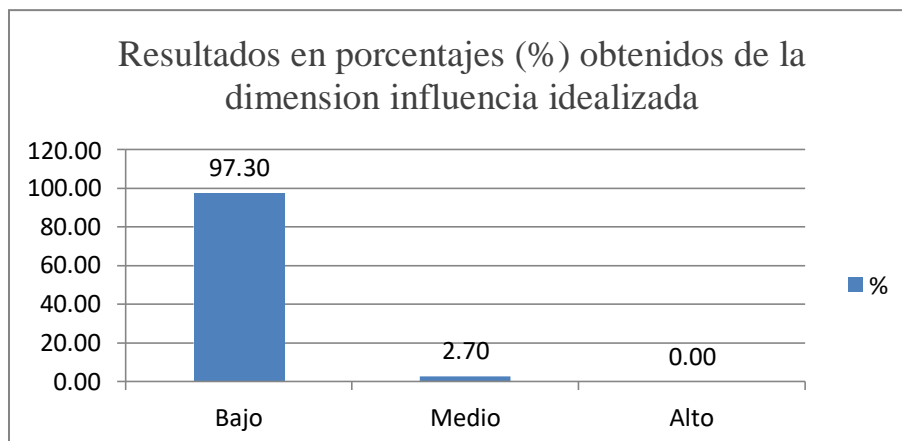
A los trabajadores que conforman el centro de salud se les aplicó el cuestionario, con el propósito de identificar el nivel de liderazgo transformacional, el nivel de motivación y la relación entre ellas, obteniéndose los siguientes resultados por dimensiones y el general:

Tabla 5 ***Dimensión Influencia Idealizada***

LIDERAZGO	f	%
Bajo	36	97,30
Medio	1	2,70
Alto	0	0,00
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Figura 1 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión influencia idealizada



Fuente: Elaboración propia

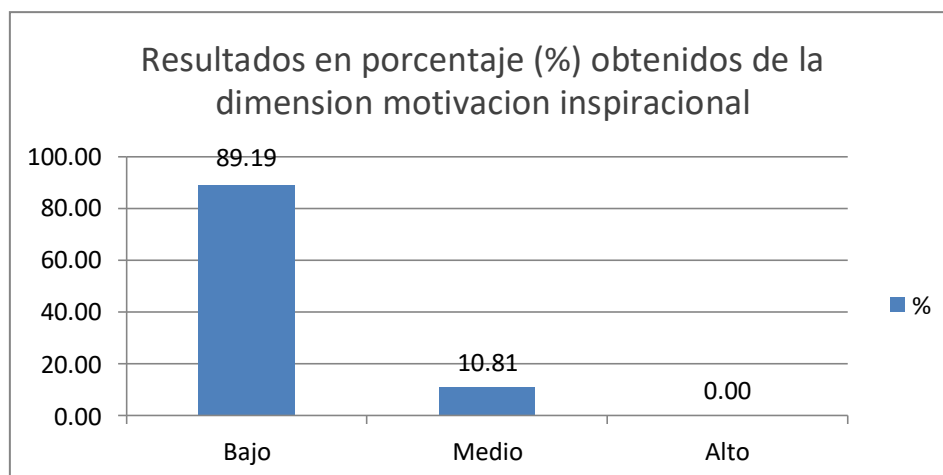
Figura 01: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la dimensión Influencia Idealizada del variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Medio, encontramos que 1 trabajador representado por un 2,70% que manifieste tener una percepción media de la Dimensión Influencia Idealizada del variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 36 trabajadores representado por 97,30% manifiestan una percepción baja de la Dimensión Influencia Idealizada de la variable liderazgo transformacional del centro de salud.

Tabla 6 Dimensión Motivación Inspiracional

LIDERAZGO	f	%
Bajo	33	89,19
Medio	4	10,81
Alto	0	0,00
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Figura 2 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión motivación inspiracional.



Fuente: Elaboración propia

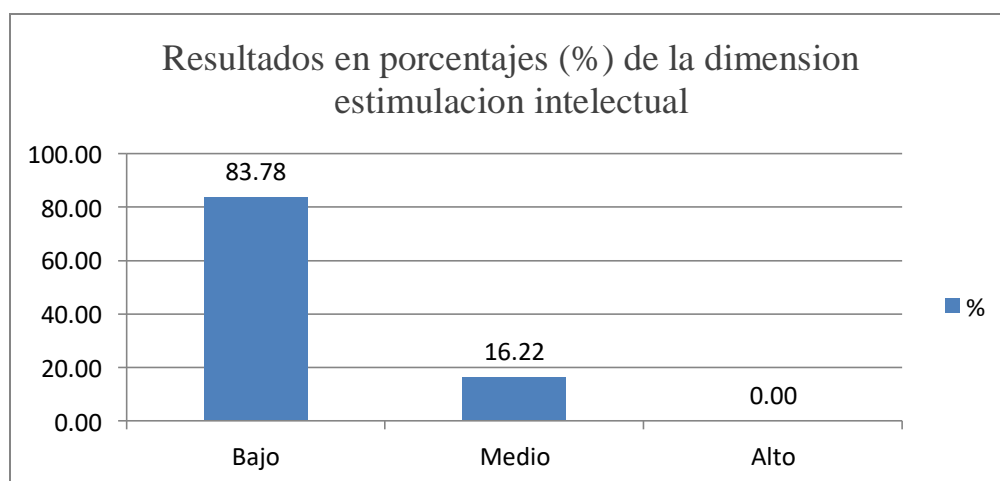
Figura 02: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la dimensión motivación inspiracional del variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Medio, encontramos que 4 trabajador representado por un 10,81% que manifieste tener una percepción media de la Dimensión motivación inspiracional del variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 33 trabajadores representado por 89,19% manifiestan una percepción baja de la Dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional del centro de salud.

Tabla 7 Dimensión Estimulación Intelectual

LIDERAZGO	f	%
Bajo	31	83,78
Medio	6	16,22
Alto	0	0,00
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Figura 3 Resultados en porcentajes de la dimensión estimulación intelectual



Fuente: Elaboración propia

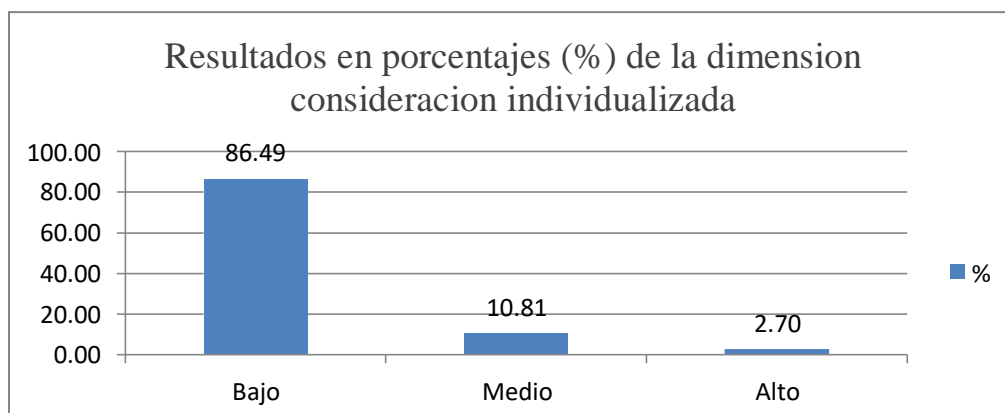
Figura 03: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la dimensión estimación intelectual de la variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Medio, encontramos que 6 trabajador representado por un 16,22% que manifieste tener una percepción media de la Dimensión estimación intelectual del variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 31 trabajadores representado por 83,78% manifiestan una percepción baja de la Dimensión estimación intelectual de la variable liderazgo transformacional del centro de salud.

Tabla 8 Dimensión Consideración Individualizada

LIDERAZGO	f	%
Bajo	32	86,49
Medio	4	10,81
Alto	1	2,70
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Resultados en porcentajes de la dimensión consideración individualizada



Fuente: Elaboración propia

Figura 04: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional de centro de salud. En la categoría Medio, encontramos que 3 trabajadores representado por un 15,00% que manifieste tener una percepción media de la Dimensión consideración individualizada del variable liderazgo transformacional de centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 17 trabajadores representado por 85,00% manifiestan una percepción baja de la Dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional de centro de salud.

Tabla 9 Nivel de la Variable Liderazgo Transformacional según categorías

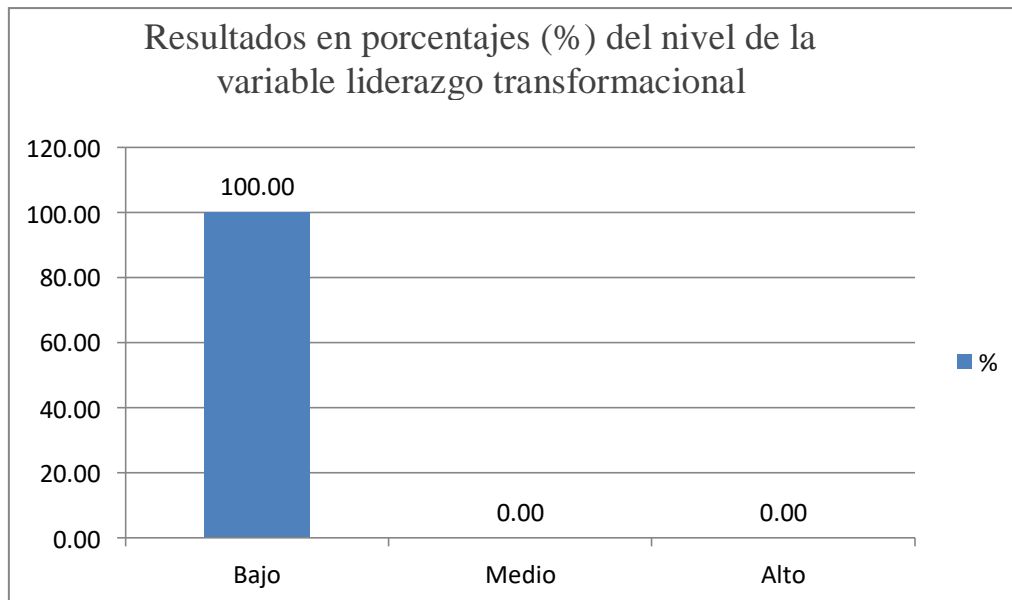
LIDERAZGO	f	%
Bajo	37	100,00
Medio	0	0,00
Alto	0	0,00
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10 Estadísticos

media	41,081
s	3,577
cv	8,7084

Figura 5 Resultados en porcentajes del nivel variable liderazgo transformacional



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel del variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Medio, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción media del variable liderazgo transformacional del centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 37 trabajadores representado por 100,00% manifiestan una percepción baja de la variable liderazgo transformacional del centro de salud. Así mismo se observa que: El calificativo ponderal obtenido del personal directivo en el nivel de liderazgo directivo, es de 41,0 puntos, lo cual indica es un calificativo medio bajo con tendencia a ser bajo según escala establecida. La desviación estándares de 3,5 puntos, lo que indica que los datos se dispersan a distancia con relación al

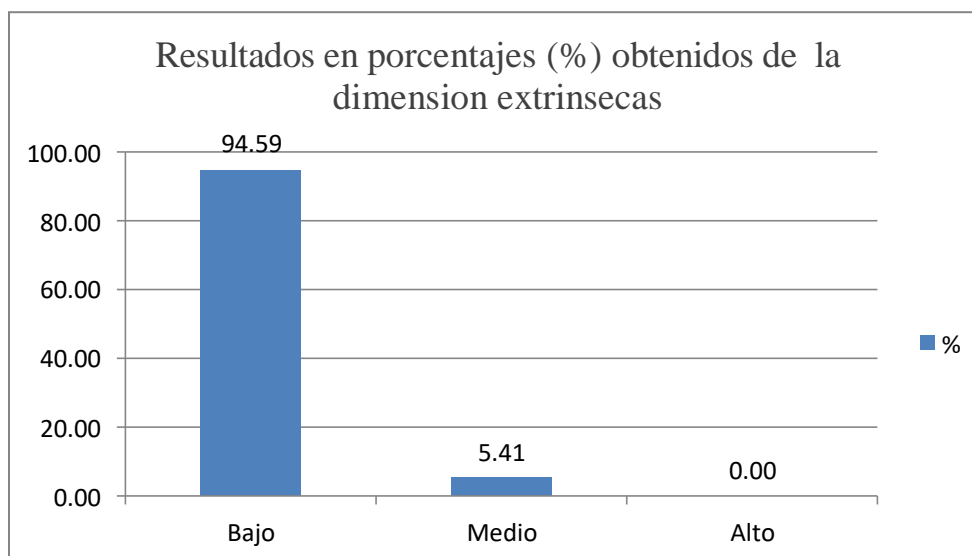
promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el nivel de liderazgo transformacional es común coeficiente de variabilidad de 8,7%.

Tabla 11 Dimensión Extrínseca

MOTIVACION	f	%
Bajo	35	94,59
Medio	2	5,41
Alto	0	0,00
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Figura 6 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión extrínseca



Fuente: Elaboración propia

Figura 7: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la dimensión extrínseca de la variable motivación laboral de centro de salud. En la categoría Medio, encontramos que 2 trabajadores representado por un 5,41% que manifieste tener una percepción media de la Dimensión extrínsecas de la variable motivación laboral del

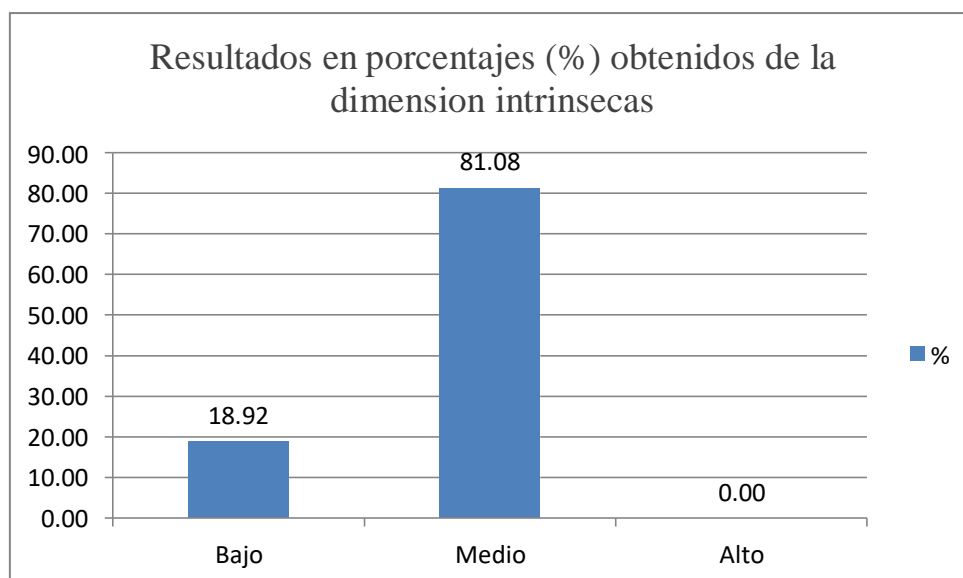
centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 35 trabajadores representado por 94,59% manifiestan una percepción baja de la Dimensión extrínsecas de la variable motivación laboral del centro de salud.

Tabla 12 Dimensión Intrínseca

MOTIVACION	f	%
Bajo	7	18,92
Medio	30	81,08
Alto	0	0,00
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Figura 8 Resultados en porcentajes obtenidos de la dimensión intrínseca



Fuente: Elaboración propia

Figura 07: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la dimensión intrínseca de la variable motivación laboral de centro de salud. En la categoría Medio, encontramos que 30 trabajadores representado por un 81,08% que manifieste tener una percepción media de la Dimensión intrínseca de la variable motivación laboral

del centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 7 trabajadores representado por 18,92% manifiestan una percepción baja de la Dimensión intrínseca de la variable motivación laboral del centro de salud.

Tabla 13 Nivel de la variable motivación laboral según categorías

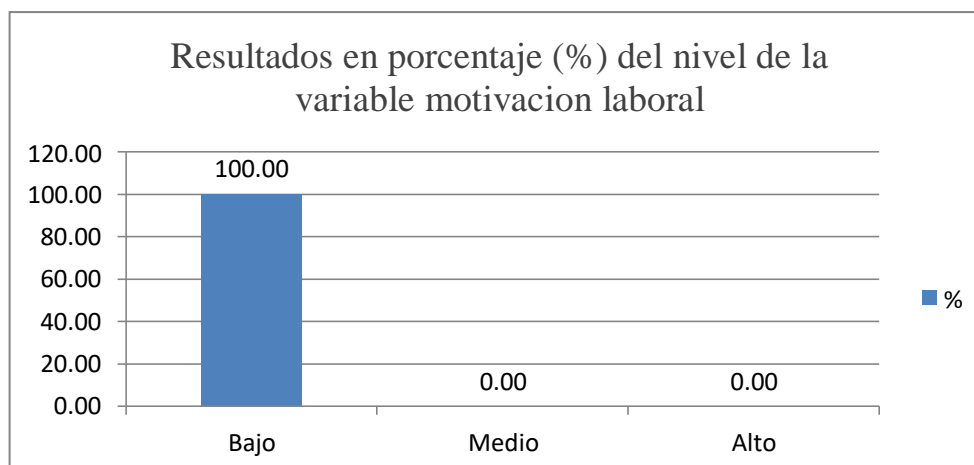
MOTIVACION	f	%
Bajo	37	100,00
Medio	0	0,00
Alto	0	0,00
Total	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14 Estadísticos

media	50,486
s	2,704
cv	5,356

Figura 9 Resultados en porcentajes del nivel de la variable motivación laboral



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la variable motivación laboral del centro de salud. En la categoría Medio, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción media de la variable motivación laboral del centro de salud. En la categoría Bajo, encontramos que 37 trabajadores representado por 100,00% manifiestan una percepción baja de la variable motivación laboral del centro de salud. Así mismo se observa que: El calificativo promedio obtenido del personal directivo en el nivel de liderazgo directivo, es de 50,4 puntos, lo cual indica que es un calificativo medio bajo con tendencia a ser bajo según escala establecida. La desviación estándares de 2,7 puntos, lo que indica que los datos se dispersan a distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el nivel de motivación laboral es común coeficiente de variabilidad de 5,3%.

Tabla 15 Puntuaciones obtenidas sobre nivel de liderazgo transformacional y motivación laboral

<u>Trabajadores</u>	<u>liderazgo</u>	<u>motivación</u>
1	48	55
2	40	49
3	39	48
4	42	52
5	45	52
6	46	54
7	44	51
8	42	52
9	38	49
10	39	48
11	41	51
12	44	52
13	45	53
14	41	52
15	40	49
16	38	47
<u>17</u>	<u>35</u>	<u>47</u>

18	36	47
19	39	48
20	42	52
21	43	52
22	46	54
23	44	52
24	35	47
25	37	48
26	43	53
27	46	54
28	45	53
29	38	47
30	39	48
31	42	52
32	45	55
33	41	52
34	34	46
35	36	46
36	40	49
37	42	52

Fuente: Cuestionarios de Liderazgo transformacional y motivación laboral, aplicados al Personal que labora en C.S Pósope Alto

Análisis e interpretación:

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson pasamos los datos anteriores al programa SPSS consignados en la tabla N^a 15, en donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 16. Correlaciones entre las variables Liderazgo y Motivación

		Liderazgo	Motivación
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,940**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Motivación	Correlación de Pearson	,940**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

Lo que nos indica que existe muy alta correlación y que la misma es directa y significativa entre las variables nivel de liderazgo transformacional y motivación laboral y por tanto se prueba la hipótesis de la presente investigación.

IV DISCUSIÓN

- Al inicio de la investigación, mediante la observación o la factoperceptibilidad se detectó trabajadores con un insatisfactorio nivel de liderazgo transformacional, esta problemática se evidenció mediante la aplicación de un cuestionario que midió el nivel de liderazgo transformacional, cuyo resultado se obtuvo un bajo nivel. De esta manera permitiría tomar nota y atención de esta problemática por parte trabajadores del centro de salud para establecer medidas correctivas en el problema encontrado.
- Asimismo también los trabajadores del grupo evaluado suelen salir bajos en los niveles de motivación laboral por razones que obedecen a factores a la variable anterior que es liderazgo transformacional. Estos factores presionan al trabajador a adoptar ciertos comportamientos que le hacen a creer a faltas de empatía con el usuario.
- Las teorías sobre la evaluación del liderazgo transformacional son diversas pero la mayoría de éstas involucran las mismas variables o al menos parecida; todas estas teorías sirven para comprender y evaluar el liderazgo transformacional prevaleciente del centro de salud.

V. CONCLUSIONES

- El personal que fue encuestado, respecto al liderazgo transformacional permitió identificar que el 100,00% se encontraron en la categoría baja; evidenciando así un problema existente en el liderazgo transformacional del centro de salud.
- El personal que fue encuestado, respecto al nivel motivación laboral los resultados, permitió identificar que el 100,00% se ubicaron en la categoría baja; evidenciando con este considerable porcentaje de trabajadores una situación problemática a tener en cuenta del centro de salud
- La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores es alta, directa y significativa, esto indica que al mejorar el nivel de liderazgo transformacional, se incrementa el nivel de motivación laboral de los trabajadores del centro de salud.

VI. RECOMENDACIONES

1. Con relación al estudio del liderazgo transformacional, los trabajadores del centro de salud deben tomar medidas correctivas para propiciar un liderazgo institucional que agrade al trabajador, propiciar buenas relaciones sociales y de comunicación entre jefes y subordinados en todos los niveles jerárquicos, gestionar la inclusión de personal destacado al Cuadro de Asignación de Personal a través de procesos de selección, propiciando la meritocracia.
2. Con relación al estudio de la motivación laboral, los directivos del centro de salud se debe implementar planes que motiven al trabajador, haciéndolo sentir identificado con el centro de salud, estableciendo un plan de recompensas por el trabajo bien hecho, aprovechar el grado de conocimiento y la experiencia que tienen los trabajadores para cumplir con los objetivos institucionales, aprovechar el orgullo que sienten los empleados de trabajar en la organización.
3. A los directivos del centro de salud, se sugiere que al mejorar el liderazgo transformacional del centro de salud, éste influirá significativamente en motivación laboral de sus trabajadores y a la vez, repercutirá en mejorar la calidad de servicio que brindan a los pacientes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arias F., Heredia V. (2006) *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: 5a ed Trillas.
2. Barra, T. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima-2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos. Lima, Perú.
3. Bass, (1990) Teoría de los Rasgos: “EL líder nace, no se hace”.
4. Bass, Bernard, Avolio, Bruce (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California.Estados Unidos.
5. Blanchard, 1998
6. Blake & Mouton, 1982; House & Mitchell, 1974; Yukl, 1992
7. Belmont Childress FJ, Meslin ME. (2005) Shapiro revisited: ethical principles for research with human subjects. Washington: Georgetown University Press.
8. Casavilca, M (2017). Nivel de motivación y manifestaciones de la desmotivación del profesional de enfermería Hospital Santa María del Socorro Ica, Junio 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada San Juan Bautista, Ica.
9. Castañeda, J. (2015) Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del estado mayor en el ejército del Perú. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/964/1/CASTA%C3%91EDA_JOS%C3%89_MODELO_EVALUACI%C3%93N_LIDERAZGO.pdf
10. Castaño, R. (2013). Un nuevo modelo de liderazgo por valores. (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá. Madrid, España. Disponible en <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/20002?show=full>
11. Deci E., Ryan R (2000) La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. *The american psychological association*, 55 (1), 1-16.

12. Espinoza, P., Peduzzi, M. (2013). Equipos de salud interdisciplinarios y liderazgo transformacional, juntos pueden propiciar mejores resultados para pacientes y profesionales, *Revista Horizonte de Enfermería*, 24(1), 50-59. Recuperado de http://horizonteenfermeria.uc.cl/images/pdf/24-1/49_equipos%20de%20salud%20interdisciplinarios%20y%20liderazgo%20transformacional%20juntos%20pueden%20propiciar%20mejores%20resultados%20para%20pacientes%20y%20profesionales_horizonte%2024-12013.pdf
13. Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 2(2), p. 61-67. Recuperado de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
14. Gonzales. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Cecsca.
15. Hernández, T., Corichi, A., García, Ma. Del R., Martínez E., Fuentes B. (2015, 15 de noviembre). Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud. *Hevila*. Recuperado de <http://132.248.9.34/hevila/Staobillekilaltalekilabtel/2015/no9/1.pdf>
16. Hogedts (1992)
17. Huillca, B. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico -sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Innovation Factory Institute (2013, 15 de abril). ¿Qué es el liderazgo transformacional? fomentando el cambio y la creatividad (web log post). Recuperado de: <https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>
19. Jimenez, C (2014) *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de*

- una universidad privada* (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/3/Art%C3%ADculo%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
20. Jones, G., y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. Mexico D.F.: McGraw-hill/ Interamericana Editores S.A
 21. Larico, R. (2015). *Motivación Laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes Yunguyo 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velázquez”, Juliaca. Perú.
 22. Lavado, R., Vargas, M. (2017). *El liderazgo transformacional y las competencias del director médico en los hospitales de nivel I-II de la Red Asistencial Alberto Sabogal Sologuren del Callao (ESSALUD) Perú*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
 23. Linares, J (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
 24. Lupano, M., Castro, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación, *Revista Index*, 6, 107-121. Recuperado de <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/444/224>
 25. Marin, Helen., Placencia Maritza (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Médico*. 17(4). doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
 26. Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
 27. Murrieta, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo Maris 2016* (tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

28. Quintana, C (2016). Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Perú. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Robbins P. (2003). Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ta Edición. México: Ed. Prentice may Hispanoamericana.
30. Robbins, S., Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educacion.
31. Robbins, Stephen. (2004) Comportamiento Organizacional. México: Editorial Pearson
32. Rodriguez. (2008). *Cultura organizacional*.
33. Rojas, E (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Hipólito Unánue- Lima, 2016* (tesis de maestria). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
34. Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
35. Sanches, I., Brea, I., De la Cruz, M., Matos, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo científico médico de Holguin*, CCM 2017 (2), 434-444. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>
36. Silva, Y. (2010, noviembre). El liderazgo del formador y los indicadores de éxito. Universidad de Valencia: Boletín de Psicología, 100 (2), 24-41. Disponible en: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-2.pdf>
37. Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico- H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011* (tesis de maestría). Universidad Católica Santo

Toribio de Mogrovejo, Perú. Recuperado de:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/573/1/TM_Vasquez_Torres_MarthaLuz.pdf

38. Villalon, C (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal* (tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133625>
39. Zelada, V. (2014). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014* (tesis de especialista). Universidad Nacional Mayor de San Marco, Perú. Recuperado de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf

VIII. ANEXOS

Anexo A: Instrumento de medición de la variable Liderazgo Transformacional

Edad: Sexo Tiempo de servicio:

Condición laboral: Nombrado: ___ Contratado: _____

El objetivo de este cuestionario es **determinar la existencia de Liderazgo Transformacional del Jefe actual de su centro laboral**. Por favor responda todos los ítems con la mayor sinceridad. Sus respuestas son absolutamente confidenciales. La información que se proporcione tiene una **finalidad netamente académica**.

Muchas gracias por su colaboración:

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta veinte afirmaciones, juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su jefe de establecimiento. Use la siguiente escala de puntuación y **marque con una “X”** la alternativa seleccionada:

Nº	Enunciado	Nunca 0	Raras veces 1	Algunas veces 2	Bastante a menudo 3	Siempre 4
1	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas					
2	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
3	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
4	Habla de forma optimista sobre el futuro					
5	Me hace sentir orgulloso (a) de trabajar con él (ella).					
6	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas					
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
8	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a su equipo de trabajadores					
9	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
10	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo					
11	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar					
12	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma					
13	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					

14	Presenta una convincente visión del futuro					
15	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros					
16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
17	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
18	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo					
19	Enfatiza la importancia de una misión común.					
20	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas					
21	Entusiasma trabajar en equipo.					

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona sentido de misión. • Inspira orgullo, respeto y confianza. • Guía y da sentido a sus seguidores. • Prioriza el beneficio grupal por sobre el interés propio. • Transmite valores y principios. 	P19 P5, P11, P13 P7 P9 P2, P12	(0) Nunca (1) Raras veces (2) Algunas veces (3) A menudo (4) Siempre
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Transmite optimismo y entusiasmo. • Transmite visión clara de la meta a cumplir. • Comunica expectativa de logro y propósito. • Incita espíritu de equipo. 	P4, P6 P14 P 20 P21	
Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula la imaginación, creatividad e innovación. • Estimula el cuestionamiento de supuesto. • Dar nuevos enfoques 	P3, P18 P16 P1	
Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Formar, desarrollar y potenciar a los seguidores • Trato individual. • Atento a las necesidades y habilidades. 	P8, P17 P10 P15	

Anexo B: Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral

Edad: Sexo Tiempo de servicio:

Condición laboral: Nombrado: ___ Contratado: _____

El objetivo de este cuestionario es **determinar la existencia de motivación laboral**. Por favor responda todos los ítems con la mayor sinceridad. Sus respuestas son absolutamente confidenciales. La información que se proporcione tiene una **finalidad netamente académica**.

Muchas gracias por su colaboración:

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta veinte afirmaciones, juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su jefe de establecimiento. Use la siguiente escala de puntuación y **marque con una “X”** la alternativa seleccionada:

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas.

Nº	Enunciado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	La condiciones salariales son buenas					
7	La relación con mi superior es muy cordial					
8	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
9	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca					
10	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo					

	habitualmente me suelen afectar					
11	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
12	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
13	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
14	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
15	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
16	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
17	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
18	Tengo pocas oportunidades para aprender, hacer					
19	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
20	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
21	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
22	El sueldo que percibo es muy adecuado					
23	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno					
24	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.					

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Extrínsecas	a) Tensión relacionada con el trabajo.	P1 al P5	(1)
	b) Condición salarial	P6	Totalmente en
	c) Relación interpersonal con sus jefes	P7	desacuerdo
	d) Relación interpersonal con sus compañeros	P8	(2)
	e) Monotonía laboral	P9 al P10	En desacuerdo
		Total: 10	(3) Ni de acuerdo ni en
Intrínsecas	a) Satisfacción por el trabajo	P11 al P15	desacuerdo
	b) Competencia profesional	P16 al P17	
	c) Promoción profesional	P18 al P21	(4) De
	d) Estatus	P22 al P23	acuerdo
	e) Identidad	P24	
		Total: 24	(5) Totalmente de acuerdo

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: CHAVARRY ISLA ABEL EDUARDO
 1.2 Cargo e Institución donde labora: HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta N° 01/22
 1.4 Título de la Investigación: RELACION ENTRE LA DE LA RED TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL C.S. PÓSCOPE ALTO - 2015
 1.5 Autor(es) del Instrumento: JHSA LINARES YCESANIA MADRIGHI - JIMMY ISLAURO SANCHEZ CHAVEZ
 Estudiantes de doctorado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo-Sede Chiclayo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACION						X

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Ciudad de,


 Dr. Abel Chavarry Isla
 Firma del Experto Informante
 Universidad ESAN
 Reg. N° 4101

DNI. N° 16644393 Teléfono N° 947490835.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: WALTER CARLOS MONTENEGRO
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: HOSPITAL NAYLAMP - CHICLAYO
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Encuesta N° 01.02
- 1.4 Título de la Investigación: RELACION ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL C.S. JOSÉ ALTO - 2018
- 1.5 Autor(es) del Instrumento: IMBA LINARES YESSENIA AGUIRRE - SANDRERIE CHAUQUIRA QUINCY CELMADO
- Estudiantes de doctorado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo-Sede Chiclayo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Ciudad de,


 Walter Carlo Montenegro

Firma del Experto Informante

DNI N° 06290672 Teléfono N° 916398668

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: CHAVESTA BERNAL ROBERTO LUIS
 1.2 Cargo e Institución donde labora: HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA - CHICLAYO
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Encuesta N° 01, 02
 1.4 Título de la Investigación: RELACION ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL C.S. POSOPE ALTO - 2018
 1.5 Autor(es) del Instrumento: JNGA LINARES YEJENIA M. - SAYAVERDE CHAVESTA JIMMY
 Estudiantes de doctorado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo-Sede Chiclayo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACION						

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98.....%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Ciudad de,


DR. ROBERTO LUIS CHAVESTA BERNAL
 MEDICO CIRUJANO
 C.M.P. 30713

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 16586862 Teléfono N° 943649259

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, María Elena Cotrina Cabrera, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, **Br.JIMMY ORLANDO SAYAVERDE CHAVESTA** y **Br.YESENIA MAGNITH INGA LINARES**, titulada **RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL C.S. PÓSOPE ALTO- 2018**

Constato que la misma tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 10 de agosto del 2018



.....
Dra. María Elena Cotrina Cabrera
DNI: 16702840



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Jimmy Orlando Sayaveda Chaves identificado con DNI N° 41790794,
egresado de la Escuela Profesional de Post-grad de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"....."
....."
....."; en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 41790794

FECHA: 11 de julio del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Yezica Magnith Inga Linares, identificado con DNI N° 46292239
egresado de la Escuela Profesional de gest. cyac de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

"....."
.....
.....

....."; en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 46292239

FECHA: 11 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------