



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal
en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Gutierrez Borda, Luciano Walter (orcid.org/0000-0002-8703-3838)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0001-8847-4996)

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación le dedico con todo mi afecto sincero a todos los niños del Perú que son mi principal fuente de inspiración para seguir aprendiendo.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a todos mis docentes, mis compañeros y a la Universidad César Vallejo por permitirme realizar la investigación para la obtención del grado maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población (criterio de selección), muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de instrumentos por juicio de expertos	25
Tabla 2 Prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach	26
Tabla 3 Liderazgo Transformacional en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima	28
Tabla 4 Motivación laboral en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima	29
Tabla 5 Determinación de la normalidad de las variables	29
Tabla 6 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la motivación laboral en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima	30
Tabla 7 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima	31
Tabla 8 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la motivación intrínseca en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima	31

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo transformacional en la motivación laboral en el personal del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022. La metodología fue de enfoque cuantitativo, del tipo básica, de nivel descriptivo. Se aplicó el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) y el cuestionario de Motivación del Trabajo (CMT) a 73 colaboradores para medir ambas variables. Se aplicó el modelo de correlación logística ordinal para comprobar que el liderazgo transformacional influye en la motivación laboral en el servicio de neonatología de un hospital nacional de la ciudad de Lima. Los resultados indican que la variable predictora liderazgo transformacional influye en un 29,6% sobre el nivel de la motivación laboral de los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima. Se llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional influye moderadamente en la motivación laboral, también en las dimensiones motivación extrínseca y motivación intrínseca en el servicio de neonatología de un hospital nacional de la ciudad de Lima.

Palabras Clave: *Liderazgo Transformacional, motivación laboral, extrínseco e intrínseco.*

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine the influence of transformational leadership on work motivation in the personnel of the neonatology service of a national hospital in Lima, 2022. The methodology was of a quantitative approach, of the basic type, of a descriptive level. The Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) and the Work Motivation Questionnaire (CMT) were applied to 73 employees to measure both variables. The ordinal logistic correlation model was applied to verify that transformational leadership influences work motivation in the neonatology service of a national hospital in the city of Lima. The results indicate that the predictor variable transformational leadership influences 29.6% of the level of work motivation of workers in the neonatology area of a national hospital in Lima. It was concluded that transformational leadership moderately influences work motivation, also in the extrinsic motivation and intrinsic motivation dimensions in the neonatology service of a national hospital in the city of Lima.

Keywords: *Transformational Leadership, work motivation, extrinsic and intrinsic.*

I. INTRODUCCIÓN

En el actual marco empresarial, el liderazgo en las organizaciones ha cobrado mucha importancia, y el más destacado en la teoría es el denominado liderazgo transformacional, donde el tema primordial es la motivación. El liderazgo transformacional en las últimas investigaciones ha sido relacionado positivamente con el desarrollo y bienestar de los trabajadores (Alfaro Asmat, 2022; Diaz Aranda y Sedano Manrique, 2018; Yucra Achulli, 2018), y también asociado de forma negativa con los problemas de salud tales como el estrés laboral y el burnout (Perilla-Toro y Gómez-Ortiz, 2017). Algunos investigadores cuestionan que esta efectividad sea replicada en otros escenarios, con diferentes valores culturales o por el disímil comportamiento de los líderes (Sivanathan et al., 2004). Alcázar, (2020) afirma que el liderazgo transformacional es un modo que decreta el cambio de forma positiva de un seguidor, se enfoca en transformar a otros de una manera armoniosa y de apoyo mutuo, con un enfoque general en la mejora organizacional, y fortalece la motivación laboral, el compromiso institucional y el desempeño de los colaboradores. Pedraja-Rejas et al. (2021) explicaron como el liderazgo transformacional, sobrelleva a que los subordinados sean inspirados por su líder, a través de una perspectiva conducente a lograr mejoras significativas de los objetivos trazados y metas planteadas, logrando que estos participen voluntariamente de forma entusiasta y enérgica.

Cada institución posee su propio ambiente, y si pertenece al sector público, las economías y políticas varias veces son deficientes en el área de salubridad, que los gerentes deben enfrentar a diario para funcionar correctamente y poder brindar un buen servicio. Muchas veces esto es angustioso y frustrante para los trabajadores de salud porque carecen de lo preciso para realizar una labor adecuada, asimismo tienen metas a cumplir de acuerdo a las estrategias para cada uno de los servicios en el centro médico. Los cuales son sometidos a evaluación de forma continua.

Todo esto crea actitudes positivas y negativas entre los gerentes y empleados, por lo que el rol que desempeñan los gerentes en esta organización es de vital importancia debido a que afectará de forma directa a la conducta y el servicio de los empleados.

En el país, todas las entidades públicas han experimentado muchas carencias, pero han recibido mucha atención en el tema de la salud, ya que la carrera de cada colaborador debe conducir a enfrentar estos desafíos y estar motivado cada día para lograr las metas propuestas.

A nivel global se pueden observar grandes correlaciones, como en España, donde Cruz, (2017) muestra en su investigación sobre el liderazgo transformacional experiencial desde perspectivas grupales y multinivel, que se desarrolla activamente con el ejercicio del trabajador, concluyendo que su influencia está mediada por diferentes factores como el empoderamiento, la confianza y la identificación. Quijano y Muñoz (2020) señalaron que, según la teoría de Bass, existe correspondencia entre cada dimensión de este tipo de liderazgo y las relaciones propias que se dan en el campo de la enfermería. Dioses (2018) mostró una correlación positiva significativa generada por el líder que transforma e inspira la motivación laboral entre los que laboran en el estudio de arquitectura Mota Engil Perú S.A.

Díaz (2021) concluye que el líder transformacional se vincula moderadamente con los niveles de la estimulación laboral de los expertos en salud en los grupos de búsqueda en la clínica de la Micro Red Víctor Larco.

Es decir, la importancia que implica esta forma de liderazgo, es que el líder no solo motiva a los trabajadores a un mejor desempeño laboral, sino que también los ayuda a transformar los valores y actitudes de los discípulos tal como lo afirman Burns y Bass citados por (Perilla y Gómez, 2017).

El área de Neonatos del hospital nacional de Lima, cuenta con personal asistencial y administrativo. En esta institución de salud, el personal muchas veces carece de motivación, falta de iniciativa, evita la responsabilidad y presta poca atención al desarrollo de las diligencias; todas estas cualidades y comportamientos repercuten negativamente en el trabajo en equipo, la falta de colaboración en solucionar problemas y, por lo tanto, generan conflicto.

Por lo expuesto anteriormente, es que se planteó nuestro problema general de investigación como: ¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la motivación laboral del personal en el servicio del área de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022?, intentando solucionar además los siguientes problemas a) ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión extrínsecas de la motivación laboral del personal en el servicio del área de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022?, b) ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión intrínseca de la motivación laboral del personal en el servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022.

La justificación teórica nos permite comprender cómo el liderazgo transformacional influye en la motivación laboral, de los colaboradores de salud de un hospital de Lima, alcanzando la proposición de Bass para evaluar este tipo de liderazgo, en sus diferentes extensiones, en las que la motivación es muy importante. Un componente relevante en cualquier organización es la estimulación, para Robbins tiene 2 extensiones y es necesario para los empleados que laboran en el hospital nacional de Lima. Una comprensión sistemática de esta influencia en la motivación puede aumentar el conocimiento científico y técnico sobre estas variables y sus dimensiones, con base en Bass (citado por Martinez, 2021) sobre el liderazgo transformacional y Robbins (2004, citado por Burgos, 2019) sobre la motivación, acorde a la realidad problemática y nos permite identificar las debilidades y fortalezas de estas variables para que los encargados puedan tomar acciones correctivas que conlleve a la mejora del servicio de Neonatología en este hospital.

El estudio se justifica socialmente en la importancia del líder transformacional que va estrechamente unido a la estimulación, ya que los líderes tienen que infundir ánimos para guiar el progreso del área de Neonatología del hospital hacia sus objetivos; cuando se trata de salud pública, se vuelve aún más significativo en el ámbito social a medida que los trabajadores llegan a brindar a los usuarios los servicios a los neonatos con los que va estar en contacto. Los empleados proactivos son libres de contribuir con ideas y conocimientos cuando lo estiman beneficioso y pertinente, y laborar en equipo cultivando valores.

La justificación práctica de esta tesis es porque tiene un valor trascendental tanto para el hospital como para el trabajador, el servicio de Neonatología funcionará mejor y podrá lograr sus propósitos más fácilmente. El liderazgo transformacional busca establecer relaciones positivas entre los empleados, por lo que es preciso conocer si este se está aplicando, porque esta es la combinación para lograr una comunicación adecuada y establecer buenas relaciones.

El propósito general de este estudio es determinar la influencia del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal en el servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022; las metas específicas planteadas son : (a) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión extrínsecas de la motivación laboral del personal en el servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022, b) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión intrínseca de la motivación laboral del personal en el servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022.

Se planteó como hipótesis general de la investigación que: El nivel del liderazgo transformacional influye en la motivación laboral del personal en el servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022; las hipótesis específicas serán: (a) El nivel del liderazgo transformacional influye en el nivel de la dimensión motivación extrínseca del personal en el servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022, b) El nivel del liderazgo transformacional influye en el nivel de la dimensión motivación intrínseca del personal en el servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo previo a esta investigación requirió un examen exhaustivo al comienzo del proyecto. Los resultados de este examen son:

En su contexto internacional, Cruz (2017) publicó en Valencia su artículo de revisión teórica, que tuvo como propósito compendiar los descubrimientos científicos afines con el liderazgo transformacional y su correlación con componentes institucionales como el clima organizacional, el desempeño laboral, etc., señalando algunos desafíos por delante en este tipo de estudio. A partir de una revisión de varias investigaciones, se precisó que este tipo de liderazgo consigue varios efectos relacionados con los empleados, características como la satisfacción laboral, el bienestar, arraigo laboral, etc., por qué. Además, descubre que existe una marcada falta de investigación sobre las tácticas de formación del liderazgo transformacional y las técnicas de mediación utilizadas para facilitar el fortalecimiento y difusión de este estilo de liderazgo. Sobre la base de estas consideraciones, se describen posibles direcciones productivas para futuras investigaciones.

Perilla-Toro y Gómez-Ortiz (2017) analizaron la correspondencia entre el liderazgo transformacional y los factores que evalúan la satisfacción de los colaboradores en estados en vías de desarrollo, asimismo como el nivel de la confianza que poseen los líderes. La indagación se planteó bajo un enfoque positivista, con un esquema no experimental de aplicación transversal relacional. Participaron alrededor de 600 trabajadores de distintas empresas de dos naciones en progreso (Colombia y México), los cuales poseen valores culturales muy semejantes. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional se asoció de forma directa con la satisfacción laboral y de forma inversa con los indicios de malestar, y que estos vínculos estaban totalmente mediados por la seguridad que brinda el líder. Los hallazgos mencionados corroboran la correspondencia del liderazgo transformacional, que generan mínimo tedio psíquico y máximo agrado laboral; no obstante, proponen que el impacto del liderazgo transformacional en la salud y el confort de los empleados se limita a las emociones que promueven aspectos de bienestar, en lugar del bienestar psicológico.

Muñoz (2019) en su estudio sobre liderazgo transformacional en la administración de hospitales realizó una investigación empírica sobre el empuje del liderazgo y la calidad del trabajo en los grupos de recursos humanos de salud del hospital de una Universidad en Chile. El objetivo fue determinar la forma de ejercer el liderazgo transformacional, así como asimilar los atributos de cada forma de liderazgo que se aplica en todos y cada uno de las prestaciones brindadas. También, analizó los vínculos existentes entre las diferentes formas de liderazgo y las características de la calidad del trabajo desempeñado, y los componentes de peligros psicolaborales. Se desarrolló con carácter exploratorio con un enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo correlacional. En sus resultados resalta la correspondencia entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en un nivel moderado ($r=0.516^{**}$). Llega a la conclusión que cuando aumente las actitudes hacia el liderazgo transformacional, las diferentes características evaluadas se ven mejoradas e influenciadas de forma directa, además de identificar y corresponder las diferentes formas de liderazgos relacionado con sus dimensiones.

Pedraja-Rejas et al. (2021) examinaron la correlación entre liderazgo transformacional, cultura de innovación y calidad. Utilizando el método cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental. Para ello, participaron más de 50 establecimientos educativos de nivel superior acreditados por el CNA de Chile, entre universidades, colegios profesionales e instituciones técnicas. Aplicaron la regresión lineal múltiple, como resultado mencionaron que el estilo de liderazgo transformacional tuvo una consecuencia significativa en la cultura de innovación ($p<0.01$). Se finiquitó que ni los modos de liderazgo usados por los líderes ni las culturas promovidas por estas agencias son triviales, porque pueden sellar un contraste en la calidad, que se manifiesta a lo largo de los años de acreditación de la agencia.

En el ámbito nacional Barboza (2019) su propósito fue estudiar el liderazgo transformacional con el desempeño de los trabajadores e indagar la presencia de una correspondencia entre las variables en un hospital de Chota, obtuvo como resultado que coexistía dicha relación. La investigación es descriptiva—

correlacional. Con una población de 180 colaboradores, solo participaron en el estudio más de 20 colaboradores del hospital JHSC de Chota. Con respecto al liderazgo transformacional un 52% se hallaron en un nivel mediano, el 36% en bajo nivel y sólo el 12% de trabajadores alcanzó el más alto nivel. Utilizaron el factor de Pearson para medir correlaciones, obteniendo $\rho=0.807$ señalando una relación fuerte y positiva entre el liderazgo transformacional y el ejercicio laboral.

Bravo (2019) desarrolló su investigación determinando la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en una institución educativa de Huanchaco. Se enfocó con el método cuantitativo. Participaron más de 25 servidores en la muestra de estudio. Concluyó que en los niveles del liderazgo transformacional es predominante el nivel medio con 67% continuado del 22% con bajo nivel, sin embargo, hay un 11% que alcanzaron alto nivel y sobre los niveles de la variable motivación laboral docente, el 41% es mayoritariamente moderado, un 30% tiene un bajo nivel, no obstante, más de la cuarta parte lograron un alto nivel con respecto al nivel muy alto solo el 4% lo logró alcanzar. Se encontró que este tipo de liderazgo se corresponde significativamente con la motivación laboral ($r=0,635$ sig. 0,000). También, con la dimensión motivación intrínseca ($r= ,536$ sig. 0,004), la dimensión motivación extrínseca ($r=0,417$ sig.0,030). y la dimensión motivación trascendente ($r= 0,744$ sig. 0,000).

Cabanillas (2018) tuvo como propósito determinar la interrelación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los trabajadores sanitarios de un Centro de Atención Médica en Bahía Blanca. Más de 50 trabajadores participaron en la muestra de la indagación. Se finiquitó que concurre correspondencia positiva entre liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores que laboran en el Posta de Salud; el indicador de correspondencia entre las características de estudio fue $\rho=0.33$, entre las variables. Se observó que la variable liderazgo transformacional, más del 95% presentaron niveles aceptables, no obstante, el 2% lo perciben de forma deficiente; en consecuencia, se manifestó que, una gran parte de los colaboradores del puesto de salud observan un nivel aprobado en el liderazgo transformacional. además, que el liderazgo

Transformacional se corresponde de forma directa y baja con la motivación; logrando obtener una $\rho=0,33$. Igualmente, coexiste una influencia positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la necesidad de logro con una $\rho = 0,25$. De igual forma se corroboró la existencia de una baja correlación positiva, entre el liderazgo transformacional y la necesidad de poder con una $\rho= 0,16$. y por último existe una correlación positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la necesidad de afiliación; permitiendo obtener un $\rho = 0,38$

Cabrera (2017) Analizó sobre los niveles de satisfacción laboral, tipologías de liderazgo e influjo de la forma de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores enfermeros. La indagación fue cuantitativa, prospectiva de corte transeccional. Hubo participación alrededor de 8 decenas de personal sanitario. El 56% señalan que no se aplica el liderazgo transformacional, con respecto a la evaluación del agrado en la labor el 49% de los colaboradores enfermeros muestran un nivel regular de satisfacción, el 46% muestran una baja satisfacción, pero, se registró un 5 % que alcanzaron un elevado grado de satisfacción en sus labores. Concluye señalando que el 68% de los empleados que registraron una baja satisfacción laboral lograron percibir que su líder tuvo ausencia de liderazgo transformacional ($p < 0,05$).

Calderón (2021) estudió la correspondencia que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de una compañía particular de Lima. Los resultados indicaron que no existe una relación entre las variables de estudio liderazgo transformacional y motivación laboral $p=0,344$. así mismo, la dimensión de este liderazgo que más se correlaciona estadísticamente con motivación laboral es consideración $Rho=0,281$. Los resultados descriptivos calificaron este liderazgo con un 5% de la muestra muy desfavorable, seguido de un 19% con una percepción en la categoría regular, así mismo 76% en la categoría favorable, sin embargo, en la variable motivación laboral un 0% de la muestra obtuvo un puntaje bajo, un 18% medio, y un 82% alto.

Cjahua y Lopez (2019) Investigó sobre la posible vinculación existente entre los tipos de liderazgo y el agrado en sus labores del personal sanitarios de

un hospital público. Los hallazgos reportados indican que el 69% muestra un liderazgo transformacional alto y el 31% un liderazgo transformacional medio, y existe conformidad con la forma de liderazgo de la gestión, siendo el estilo de liderazgo transaccional, el que sobresale. Se concluyó detectando que existe una influencia positiva y débil, entre los tipos de liderazgo y el sentimiento de bienestar en las labores.

Cotrina (2021) tuvo como propósito encontrar la existencia de un vínculo entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en el personal de enfermería de un hospital de San Juan de Lurigancho. Se involucraron en el estudio 50 Licenciadas de Enfermería. Posteriormente, se demostró que el 90% de las investigadas muestran una valoración media de la motivación laboral y 10 de cada 100 exhiben un buen nivel, asimismo cerca del 75% de las investigadas establecieron para el tipo de liderazgo transformacional se obtuvo un nivel mediano, no obstante, un 26% de ellas lograron calificar con un buen nivel. El indicador Pearson de correlación ($\rho = 0,68$) señala que existe una correspondencia directa de media intensidad. Se evidencia la existencia de una estrecha vinculación entre la motivación laboral y el tipo de liderazgo transformacional en el personal de enfermería de un Hospital de San Juan de Lurigancho.

Diaz (2021) indagó sobre la presencia de una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores sanitarios de los que conforman las unidades de seguimiento clínico de una micro red de salud. Los hallazgos señalan que el discernimiento de los colaboradores sanitarios sobre el liderazgo transformacional prepondera mente fue de nivel regular en un 47%, 40 de cada 100 calificaron en alto nivel y 13% en bajo nivel, en la evaluación de la motivación laboral el mayor porcentaje obtenido fue en el nivel medio (53%), le siguen los de buen nivel (37%) y (10%) se encontraron en bajo nivel. Se concluye que el liderazgo transformacional se corresponde con la motivación laboral en la Micro Red ($p < 0,05$).

Dioses (2018) Investigó sobre la existencia de una relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral de los empleados de una empresa constructora en Perú. Los resultados indican que el 19% ostentan un mal nivel, el 44% exhiben un regular nivel y el 37% tienen un buen nivel, sobre los resultados de la motivación laboral se aprecia, el 21% muestran un bajo nivel, el 55 % muestran un nivel moderado y el 24 % poseen un nivel óptimo. Las resultados obtenidas indicaron que concurre una relación directa entre el liderazgo transformacional y motivación laboral con un ($\rho = 0,890$); $p < 0.05$. La correspondencia ratificó que a mejor liderazgo transformacional mayor motivación laboral para el progreso.

Seguidamente, se introducen distintas definiciones y teorías afines con el liderazgo transformacional y la motivación de los colaboradores del servicio de Neonatología en un hospital nacional de Lima, se describen las dimensiones que permiten medir las variables de investigación y las diferentes teorías para desarrollar la investigación.

Liderazgo transformacional

Bass (1985, citado por Batista-Foguet et al., 2021) declara el liderazgo transformacional como un sumario de relación entre líderes y seguidores, caracterizado por un enfoque y carisma que hace que los recursos humanos se consideren reconocidos con su forma de ser y la prolonguen, mientras que Burns (1978, citado por Huacachino y Castillo, 2019) describe a un líder transformacional como alguien con la capacidad de identificar y explorar las necesidades o demandas de los seguidores, al comprender las motivaciones subyacentes que tiene y, de esta manera, comprometerlo como persona para satisfacer su necesidad superior. Siddiqui (2013, citado por Cabanillas, 2018) declaró que la definición de liderazgo transformacional se originó en Burns y Bass, quienes apostaron que el liderazgo transformacional es un proceso común para que líderes y empleados mejoren la moral y la motivación. Chiavenato (2015) mencionó que "el liderazgo transformacional se fundamentó prioritariamente en las permutas de atributos, dogmas y carencias de sus

partidarios, manejando estrategias que originan niveles significativos de individualización e interiorización, asimismo a modo de una mejor labor" (p. 363).

En ese sentido Slocum (2009, citado por Ozuna et al., 2020), señala que este tipo de liderazgo comprende: anticipándose a las tendencias futuras y creando una nueva visión de posibilidades, inspire a otros a aprender una nueva forma de pensar y crear nuevas oportunidades. Como líder o mejor líder, forme una organización o grupo como una comunidad donde las personas aprenden, enfrentan desafíos y obtienen recompensas. (p 301). En ese sentido, el autor manifiesta la importancia del rol del líder en las organizaciones, que sea capaz de inspirar a las demás personas con su ejemplo de vida personal y profesional, que aprendan a enfrentar los retos con resiliencia, y como una oportunidad de aprendizaje en bien de la persona y de la empresa.

Modelos teóricos sobre Liderazgo Transformacional

Bass (2000, citado por Sotelo, 2021) por desarrollar modelos teóricos y herramientas para apoyar la indagación sobre liderazgo transformacional y el carisma. Fue por esta época que Bass y Avolio desarrollaron el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ), la herramienta más utilizada en la actualidad para medir qué tan bien están funcionando los líderes transformacionales. Posteriormente, estos autores se propusieron establecer las diferencias entre la teoría del carisma de Weber, que sugiere un sobrehumano con habilidades sorprendentes, para brindar una visión más conductual y pragmática.

Bass y Riggio (2006, citado por Pérez, 2022) mencionaron sobre el liderazgo transformacional es más extenso que el liderazgo magnánimo y es un mecanismo esencial, pero causa el respeto personal y la motivación erudita de los partidarios. Luego, los líderes transformacionales se identificaron por características tales como gracia, motivación estimulante, motivación intelectual y respeto personal, como se describe en el tipo de liderazgo de extensa influencia.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Bass y Avolio (2006, citado por Quispe, 2021) manifiestan que para ser un líder que inspire un cambio transformador este debe ser carismático y atento. Deben desarrollar un vínculo estrecho con sus seguidores animándolos a adoptar su forma natural de ser.

El Liderazgo Transformacional muestra las subsiguientes dimensiones:

Carisma. Bass (2000, citado por Solís, 2019) indica que el carisma es un elemento esencial en la cimentación del liderazgo, señalando que el concepto de carisma ha ganado mayor énfasis en los movimientos sociales y místicos. Asimismo, señala que los líderes carismáticos exitosos no son necesariamente los que puedan cambiar la organización. Depende de la forma que su carisma combine con otros estilos transformacionales. Sanchez y Pereyra (2022) afirmaron que el componente importante de Liderazgo Transformacional es el carisma o la influencia idealizada. Se refiere a la habilidad de los líderes para inspirar y generar confianza y respeto. Son modelos a seguir que consideran las necesidades de los demás y que voluntariamente comparten riesgos con sus seguidores. Finalmente, se espera que los líderes exhiban altos estándares morales y éticos y un comportamiento consistente. El líder también tiene la confianza y la admiración de quienes lo siguen.

Los líderes carismáticos tratan de mantener a los seguidores en una posición débil presionando constantemente por la lealtad personal sobre el compromiso ideológico.

Por otro lado, los líderes transformacionales están tratando de darles a los seguidores el poder de lograr objetivos más grandes y ganarse su propio respeto.

Cualquier organización, en cualquier nivel, puede contener líderes transformadores. Por otro lado, los líderes encantadores suelen aparecer durante una crisis en una organización. Las personas a menudo tienen fuertes emociones opuestas hacia un líder carismático: algunos lo aman y otros lo odian. Con líderes transformacionales, las reacciones de las personas no son tan extremas.

Estimulación intelectual. Bass y Avolio (2000) afirman que la estimulación a la inteligencia se ve cuando los líderes transformacionales realizan contribuciones creativas e innovadores, cuestionando suposiciones y reformulando problemas, pidiéndoles que propongan nuevas ideas y soluciones, en lugar de juzgar sus participaciones por ser diferentes a los que estimulan los líderes, o criticar públicamente sus errores. También, Los autores señalan que los líderes transformadores ofrecen a sus seguidores estimulación intelectual a través de sus ideas, conceptos y juicios. Esto conduce al desarrollo de seguidores autónomos al materializarse en su capacidad para comprender los problemas naturales y materializarse en saltos discretos hacia nuevas soluciones. Para desarrollar nuevas soluciones, necesitan habilidades cognitivas más avanzadas que otros miembros o seguidores. Bass (1985) señaló que los líderes transformacionales son diferentes de los transaccionales. Explicó que la principal diferencia entre ambos es que un líder transformacional debe tener habilidades o características superiores a las de otros miembros o seguidores. Esto se debe a que es más probable que los líderes transformacionales sean proactivos y encuentren soluciones a los problemas del grupo en lugar de simplemente reaccionar ante ellos.

De acuerdo con Bennis y Nanus (1985, mencionados por Muñoz, 2019), una parte crítica de mantener la confianza en una organización es mantenerla. Si las personas no confían en sus líderes, les resultará difícil innovar y crear cosas nuevas. Esto se debe a que los nuevos procesos generan obstinación y demandan muchas tentativas antes de ser aceptados. Por esta razón, la familiaridad es esencial para cualquier líder que intente abrirse camino en tiempos confusos. Según Bass dijo que los niveles intelectuales de los líderes varían según las situaciones en las que se encuentran. Esto sirve como evidencia de que los líderes transformacionales necesitan coeficientes intelectuales más altos que los líderes regulares. (p. 86).

Consideración individualizada. Para Bass y Avolio (2000) se entiende por el trato que el líder le brinda a cada discípulo de forma diferenciada, acorde

con carencias y atributos particulares. El líder transformacional que es personalmente respetado interviene como tutor o instructor de sus subordinados, proporcionando atención a cada una de sus carencias y así pueda lograr su desarrollo personal, de tal forma que se sienta apreciado. Thieme (2005) señala que la creación de oportunidades para el aprendizaje requiere proporcionar un entorno adecuado para la activación de esta dimensión. Como resultado de esto, los alumnos ejercen control sobre su entorno y desarrollan habilidades.

Se abordan las diferentes carencias y ambiciones de los seguidores.

La dirección de la comunicación se mejora mediante la implementación de un comando.

Se representa la interacción positiva con los seguidores. Se emplea la escucha efectiva.

Es posible empoderar a los seguidores a través de tareas delegadas.

Se brinda más dirección o apoyo a aquellos a quienes las tareas delegadas determinan que lo requieren. Esto se hace sin que los seguidores se sientan controlados.

Fishman (2005, citado por Calderón, 2021) afirma que las expresiones de reconocimiento son parecidas al agua en un desierto, bastante escasa. Los subordinados tienen sed, pero desafortunadamente, los oasis son pocos. La afirmación hace que las metas se establezcan y sean alcanzables, porque los motivadores intervienen, lo cual es más importante que el reconocimiento por un aumento de sueldo.

Motivación por inspiración. Para Alcázar (2020), los líderes carismáticos enfocan el proceso de activación y motivación en la motivación de logro dependiendo del tipo de tarea a motivar, lo cual debe significar un reto por la necesidad de toma de decisiones, asunción de riesgos, responsabilidad, persistencia; seguidores en tareas Motivación para ser competitivo, persuasivo y emprendedor; motivación para pertenecer, lo cual es significativo para la contribución, el débito en equipo, el soporte mutuo entre los seguidores.

Bass y Avolio (2000) afirmaron que los líderes transformacionales actúan de manera que inspiran y motivan a quienes los rodean, brindando sentido y nuevas perspectivas al trabajo; tienen la capacidad de inspirar el trabajo en equipo; contagiar entusiasmo y optimismo, y crear expectativas promisorias para los seguidores y una Visión de mejora para el futuro.

Vega y Zavala (2004) señalan que los líderes pueden motivar a sus seguidores a través de la inspiración autogenerada; no necesitan usar ningún comportamiento carismático. Vega y Zavala señalan que la inspiración proviene de íconos, símbolos y rituales culturales e institucionales que los líderes pueden utilizar. Esto no es necesario si el líder es carismático.

Shamir, Pillai y Bligh (2007) añadieron que las particularidades de un líder carismático son las que se involucra en las tareas, se sacrifica, demuestra audacia y responsabilidad con la misión y cambia los modelos a seguir en su forma de vida; esto agrega aún más a su identificación y pensamiento, y la posibilidad de ser simulado por los partidarios en sus dogmas y valores, y empoderar a los seguidores, inspirar confianza y ser más efectivos individual y colectivamente. Al respecto Vega y Zavala (2004) afirman que los líderes carismáticos catalogados como transformacionales son capacitados para forjar estimulación adicional y enunciar las necesidades de cada seguidor para lograr metas colectivas. Más importante aún, se caracteriza por una falta genuina de incondicionales.

Tichy y Devanna (1990) afirman que los líderes transformacionales crean oportunidades para que sus colaboradores inicien nuevos negocios ante nuevos desafíos. Fomentan estas ideas siendo de mente abierta y comprensivos. Los líderes transformacionales cambian personas y organizaciones en tres etapas. En primer lugar, un buen líder sabe fortalecer la organización cuando corresponda, teniendo en cuenta el entorno competitivo cambiante. En la segunda fase, una nueva meta marcará el camino a seguir, lo que requerirá la implementación de nuevas estructuras, mecanismos e incentivos, lo que constituirá la tercera fase.

A continuación, se introducen diferentes conceptos y teorías relacionadas con la motivación laboral del personal del servicio de neonatología en un hospital nacional.

La motivación. McClelland (1989) argumenta que la motivación debe adquirirse y la designa como "recuperación al indicar un cambio en la situación afectiva" (p. 54). Recuperación significa incluir el proceso de aprendizaje. McClelland (1989, citado por Benavides, 2019), también describe el objetivo de la conciencia humana, un pensamiento íntimo y, además, observa el comportamiento desde el exterior, refiriéndose al razonamiento relativo como la observación del comportamiento a través del propósito consciente a través del procesamiento. Hellriegel y Slocum (2009) señalaron que manifiesta la necesidad de manipular dentro del cuerpo humano y activar programas específicos para avanzar hacia una meta. Robbins (2004) indica que la motivación es el proceso de explicar la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos para lograr metas. Según los escritores, la motivación consta de tres componentes primordiales: intensidad, que mide el esfuerzo que una persona pone para lograr una meta; dirección, que debe orientarse de acuerdo con las metas deseadas; y persistencia, que describe el tiempo que una persona mantiene dicho esfuerzo.

Alles (2009) sostiene que la estimulación de las personas no se fundamenta en lo que el gerente piensa que necesita el participante, sino, en lo que realmente quiere. Díaz y otros (2004) señalan que asimismo puede precisarse como el proceso de planificar y realizar determinadas actividades y conductas con el fin de alcanzar metas que ayuden a satisfacer las motivaciones iniciales. Lucas y García (2002) definen la motivación como motivar la conducta: darle a la conducta un propósito o una razón de ser. Dicho esto, la motivación es tan importante, pero es difícil de definir y consensuar, lo que hace que su concepto sea aún más difícil de aplicar en el día a día de una institución. Daft y Marcic (2011) afirman que la motivación proviene del poder dentro o fuera de una persona para inspirar entusiasmo y perseverancia para indagar un definitivo recorrido de acción.

Naranjo (2009) señaló que la teoría de la motivación se divide en contenido, que estudia y considera aspectos de la motivación de las personas, y de proceso, que estudia y considera los procesos de pensamiento que la motivan. Entre las teorías de motivación de contenido, se hace alusión a las teorías de Maslow, Alderfer, Mecklein, Herzberg y McClelland. Este último será nuestro autor base para abordar la motivación laboral.

Modelo teórico de Maslow.

Maslow (1954, es citado por Pylar, 2012), afirma que motivar implica una necesidad existencial, ya sea incondicional, referente, placer o lujo, es decir, la acción es necesaria, deseable o útil. Es por esto, que la motivación es un impulso que hace satisfecha una necesidad y la convierte en la fuerza motriz del comportamiento humano. Asimismo, Cuesta (2013) afirma que lo que produce a los individuos es un rango de insuficiencias y factores, identificando cinco categorías de necesidades en orden ascendente de importancia para las necesidades de supervivencia y las habilidades motivacionales. Además, Maslow (1954, es citado por Chiavenato, 2014) diciendo que los individuos consiguen establecer sus necesidades de una forma organizada que depende de decisiones biológicas derivadas de su naturaleza genética. En la organización se consideran los siguientes requisitos: Fisiológico: relacionado con las necesidades funcionales humanas.

Seguridad: Prevenir peligro, trabajo, etc.

Necesidades de pertenencia: consiste en sentirse aceptado, amistad, afecto y autoestima. Autorrealización es el desarrollo del potencial humano, una necesidad debe ser satisfecha antes de que pueda ocurrir la siguiente.

Modelo teórico de Herzberg.

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

Externos: factores fuera del control humano. Porque están en el ambiente de trabajo las siguientes son las condiciones bajo las cuales se administra y determina la empresa, entre las cuales se encuentran los principales factores de higiene: compensación, beneficios sociales, supervisión recibida, condiciones

físicas y ambientales de trabajo. Concluye que, los factores higiénicos son alicientes externos a las personas, los cuales pueden ser a través de recompensa o castigo (motivación negativa).

Intrínsecos: son afines con la labor realizada y la complacencia que genera. Son controlados por el propio individuo e implican emociones de desarrollo personal y profesional.

Modelo teórico de McClelland.

McClelland (1989, citado por Cuesta, 2013) indicó que está fundamentada en tres necesidades:

Primero, de realización o de logro: induce a establecer fines a alcanzar y pretende destacarse de los demás optimizando sus acciones de una buena manera para alcanzar el éxito. Pudo afrontar la victoria, o tal vez, sus características incluyen: ser bueno, hacer bien su trabajo y aceptar sus acciones con responsabilidad.

Segundo, de poder: significa la necesidad de influir y controlar a otros para ser reconocido. Es tenaz, competitivo, orientado al prestigio y tiene las siguientes características: Tendencia a ser considerado importante, prestigio y estatus social; dominio en su dirección ideológica, política.

Tercero, de afiliación: está orientado a la pertenencia a un grupo, exigido y aceptado por los demás. Los propósitos que persiguen son: hacer amigos, cooperar y conectar con los demás, los cuales se caracterizan por: gustar de ser populares, gustar de relacionarse con los demás y trabajar en equipo, gustar de ayudar a los demás.

Modelo teórico antropológico.

Gordon (2002) comenta que el modelo de Maslow como el de Herzberg son condicionados, pero examina los méritos de usar variables intrínsecas en la motivación humana, pero deja de lado la búsqueda humana de poder, pero también quiere aprender. Pertenecer y ayudar a los demás, es decir, rechazan el enfoque humanista en sus teorías.

Pérez (1985) desarrolló una teoría para comprender qué motiva a los empleados a formar parte de una organización. Para Pérez (1985, citado en Alcázar, 2014),

el hombre es libre, siempre aprendiendo de sus aciertos y errores, y todas sus acciones comienzan en su mundo interior. Trató de explicar que las personas tienen alguna motivación personal o interna para realizar cualquier acción, luego señales a otras personas. García (2004) define dos tipos de motivación:

Por un lado, extrínseca, incluidos los estímulos esperados del hábitat al realizar ciertas tareas.

Por otro lado, intrínseca, que es el sentimiento interno de las expectativas y la motivación trascendental en el proceso, implica el impacto del trabajo en los demás.

Dimensiones de la motivación.

McClelland (1976) desplegó un método de cálculo para medir propiedades atributivas y numéricas de la estimulación. Por lo tanto, McClelland (1976) argumenta que los impulsos motivacionales están relacionados con la necesidad de logro, pertenencia y poder.

Motivación intrínseca.

La palabra intrínseco se puede definir como algo que sale de nuestro interior, por eso Gutiérrez (2011) señala que la motivación intrínseca es lo que nos estimula a realizar algo porque lo queremos hacer, coloca como ejemplo los hobbies, algunos individuos tienen el hobby de pintar porque les gusta pintar, no porque les digan que pinten o los obliguen de que lo hagan.

Huertas (1997) indica: "La motivación intrínseca en capsula la necesidad de las personas de saber, comprender y buscar significado en las cosas, y está relacionada con la exploración, la curiosidad y el aprendizaje con propósito. Está relacionada con el disfrute que obtienes al hacer cosas nuevas e interesantes".

La motivación intrínseca para Gutiérrez (2011) es la motivación intrínseca que proviene de cada uno de nosotros, y es claro que cuando un individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla, obviamente nadie le está dando ninguna motivación extrínseca. Los pasatiempos son un excelente ejemplo, al igual que los sentimientos de felicidad, superación personal o éxito" (p.45).

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Para Pacheco (2003) “La motivación extrínseca es el surgimiento y manifestación del entorno social de una persona, y es un factor externo relacionado con un resultado” (p. 47). Podría decirse que, a diferencia de la motivación intrínseca, la motivación extrínseca, aunque no desea realizar una tarea determinada, sino que la hace porque sabe que obtendrá una recompensa (dinero o reconocimiento), en cambio obtendrá un castigo (reprimenda o despido). Gutiérrez (2011) menciona que es lo que nos lleva a hacer algo que realmente no queremos porque sabemos que al final valdrá la pena. Una clara señal de motivación extrínseca es incluso si no disfrutamos mucho de una actividad porque estamos buscando una recompensa.

Según Huertas (1997), argumenta que: la motivación extrínseca se refiere a la conducta que es significativa porque apunta a un propósito, es decir, tiene valor instrumental y está asociada a conductas reguladas por recompensas y obligaciones externas; y la decisión de realizar el acto pertenece a esa persona, incluso si no paga.

Si aplicamos este concepto al ámbito laboral, como cuando hay que realizar determinados actos administrativos o hay que resolver una situación de urgencia, hay que recurrir a los informes, que es tedioso e incluso burocrático para muchos trabajadores, pero que sepa que tiene que hacerlo porque es parte de la gestión y si no lo hace será sancionado por lo que en motivación extrínseca el comportamiento del trabajador está condicionado a recompensas y castigos

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo básico ya que se utiliza para representar las condiciones de los servicios que brinda el personal de un hospital de Lima (Esteban, 2018), y de nivel descriptivo ya que se identifican las características sustantivas de las personas, grupos, comunidades u organizaciones. Investigado por cualquier otro incidente (Hernández et al., 2014). Según Maldonado (2018), la investigación se ha realizado utilizando prototipos cuantitativos o positivistas porque se han utilizado procedimientos vinculados a la medición, representación, comprobación, verificación e interpretación de las características objeto de estudio. Además, el procesamiento de los datos se desarrolló utilizando métodos cuantitativos y los resultados se evaluaron con técnicas estadísticas, lo que permitió sustentar las hipótesis de la encuesta (Arias y Covinos, 2021). El procedimiento con respecto al tiempo de aplicación, fue transversal porque se realizó una medida en el mismo instante para cada variable de estudio individual (Arroyo, 2020).

El diseño fue no experimental porque no se realizó manipulación de las variables, transversal, ya que las mediciones se realizaron en un momento determinado y correlacional causal. No obstante, encontró algunas relaciones significativas de influencia entre las variables liderazgo transformacional y motivación laboral (Cohen y Gómez, 2019; Dihigo, 2021).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: El liderazgo transformacional

Tipo de variable

Es una variable de naturaleza categórica o cualitativa porque simbolizan una cualidad de la unidad de análisis que puede ser un individuo o cualquier objeto en evaluación. Su representación no es un número (Bisquerra et al., 2004;

Pereyra, 2022; Rojas, 2021) es ordinal porque hay un orden entre las categorías o sus niveles de clasificación (Freire, 2018).

Definición conceptual

El liderazgo transformacional es un procedimiento que se desarrolla en una relación líder-seguidor y se identifica por el carisma y la determinación en la que los colaboradores se sienten identificados con el líder por su forma de ser y lo siguen (Bass y Avolio, 2006, citado en Quintana, 2016)

Definición operacional

Liderazgo se midió con el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ), el autor es Bass y Avolio (2006), adaptado por Barra (2017). Este cuenta con 4 dimensiones, 15 indicadores, 21 preguntas en escala de Likert. (ver anexo).

La Variable 2: La motivación laboral

Tipo de variable

Es una variable de naturaleza atributiva porque simboliza un atributo o cualidad no numérica de la unidad de análisis u observación es llamada también variable categórica (Azcona et al., 2013)

Definición conceptual

Robbins (2003, citado por Arias y Heredia, 2016), afirma que la motivación laboral se refiere a propósitos conscientes, pensamientos íntimos, y por otro lado, si la conducta es observada externamente, se refiere a aquellos asociados a la inferencia de propósitos conscientes. observación del comportamiento.

Definición operacional

La variable instrumental se mide mediante el Cuestionario de Motivación Laboral (CMT), que es de tipo ordinal y se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas del cuestionario, tiene 2 dimensiones, 10 indicadores y está compuesto

por 24 ítems de escala tipo Likert, creado por (Toro,1992 utilizado por García, 2012) (ver anexo).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Una población de estudio es un grupo de sujetos con un conjunto compartido de características que pueden considerarse finitas o ilimitadas (Arias, 2012). La población fue de 100 colaboradores que laboran en el servicio de Neonatología según informe del jefe de servicios de Neonatología de un hospital de Lima.

Criterios de inclusión:

Colaboradores del área de Neonatología de un hospital de Lima que accedieron voluntariamente a participar en el estudio. Colaboradores en el área de Neonatología de un hospital de Lima que llevan más de 6 meses trabajando en el campo de la Neonatología y tienen más contacto con los usuarios.

Criterios de exclusión:

Colaboradores del área de Neonatología de un hospital de Lima que no aceptaron participar voluntariamente de la investigación.

Colaboradores del área de Neonatología de un hospital de Lima con un periodo menor de 6 meses laborando en la institución.

3.3.2 Muestra:

Una muestra es una parte de la población utilizada para realizar un estudio, en el que se estiman las características de la población. Esta es un subconjunto de la población utilizada para evaluar el parámetro general del estudio (Arias, 2012). Se encuestó a 73 empleados del servicio de Neonatología de un hospital nacional en Lima que participaron en el estudio. Para esta investigación se utilizó una muestra de conveniencia.

3.3.2 Muestreo:

Las muestras se recolectaron por conveniencia; sólo fueron considerados en el estudio colaboradores del servicio de Neonatología. La selección se realizó del tipo no probabilística, porque estuvo formada por los elementos de la población de estudio que eligieron aceptar el consentimiento informado para participar en el estudio (Hernández, 2013).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica manejada en la investigación de estas dos variables fue la encuesta, la cual admitió la valoración de 73 colaboradores del área de Neonatología de un Hospital Nacional de Lima. Según (Arias, 2012). La encuesta es una herramienta importante para determinar la conducta de sus colecciones de interés y tomar decisiones pertinentes.

3.4.2 Instrumentos

En cuanto al instrumento variable liderazgo transformacional, se utilizó un cuestionario que aplicó una autorización de consentimiento informado previo de aproximadamente 10 minutos y se evaluó a 73 funcionarios del servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima. Desde muy en desacuerdo hasta completamente de acuerdo, se consideraron 5 opciones de respuesta. Las variables se restringieron a 3 niveles, donde: nivel alto indica si se usa frecuentemente el liderazgo transformacional. Intermedio, a veces usando las funciones de liderazgo transformacional. Nivel bajo sin uso del liderazgo transformacional.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: *Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ)*

Autor (s): Bass y Avolio (2006)

Adaptado por: Barra (2017) adaptado al contexto nacional y al ámbito de salud

Lugar: Lima, Perú

Objetivo: Medir el liderazgo transformacional en el área neonatología de un

hospital de Lima
Baremo: Bajo: [15-35], Medio: [36-55], Alto: [56-75]

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: *Cuestionario de Motivación del Trabajo (CMT)*

Autor (s): Toro Álvarez (1992)

Adaptado por: García Sánchez (2012)

Lugar: Lima, Perú

Objetivo: Medir la motivación laboral en el área neonatología de un hospital de Lima

Baremo: Bajo: [24-55], Medio: [56-87], Alto: [88-120]

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

En cuanto al instrumento variable liderazgo transformacional, y motivación laboral se utilizaron cuestionarios que fueron sometidos a la prueba de jueces expertos. Participaron 3 profesionales expertos en investigación con el grado de magíster, siendo los resultados siguientes:

Tabla 1 *Validación de instrumentos por juicio de expertos*

Experto	Apellidos y nombres	Grado	Dictamen
1	Wilder Alvarado Castillo	Maestro	Aplicable
2	Robinson León Zuloeta	Maestro	Aplicable
3	Dorothy Meléndez Morote	Maestra	Aplicable

Nota. Elaboración propia, teniendo como base las fichas de los expertos

Confiabilidad

El instrumento de recogida de datos utilizado en la tesis contó con reactivos con opciones de escala de Likert, y se utilizó el alfa de Cronbach para fijar la consistencia interna; la prueba piloto se aplicó a 15 funcionarios del servicio de neonatología, y los resultados mostraron que el Cuestionario Multivariado de

Liderazgo (MLQ) exhibió fuerte fiabilidad (0,9177) y cuestionario de motivación laboral (CMT) mostró una fuerte confiabilidad (0,8148), por lo que se consideró muy confiable aplicarlo a la muestra.

Tabla 2 *Prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos	Niveles
Liderazgo transformacional	0.9177	21	Muy confiable
Motivación laboral	0,8148	24	Muy confiable

3.5 Procedimientos

Se utilizaron herramientas para la recolección de datos de la misma manera para cada variable. Después de determinar un método, estas herramientas se usaron nuevamente para recopilar datos del conjunto de muestras elegido por ese método. Además, este proceso aseguró el uso continuo de herramientas para la evaluación de la validez y confiabilidad. Cuando se requirió el consentimiento informado, se autorizó el uso del cuestionario a los neonatólogos que trabajaban en un hospital de emergencia en Lima. Los datos recopilados se analizaron estadísticamente a través de procedimientos establecidos para producir resultados que determinaron conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios virtuales procesados mediante el uso de Microsoft Excel e IBM SPSS. La base de datos se creó primero y luego se descargó en Excel. Aquí es cuando las respuestas se importan a SPSS para crear las diferentes tipologías y niveles ordinales. Luego, se implementó la metodología estadística con estos programas. Las estadísticas descriptivas se utilizan durante un estudio descriptivo para recopilar datos sobre las variables y sus dimensiones. Después de eso, se crean tablas y gráficos que muestran toda la información recopilada. Estos ayudan a los investigadores a comprender cuántas personas tienen cada valor para las variables estudiadas.

Luego de confirmar las hipótesis creadas en la presente investigación, se realizó un segundo análisis estadístico inferencial. Esto se debe a que los datos recopilados en el primer análisis no se encontraban dentro de una distribución de probabilidad normal.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se realizó con apego a las normas éticas establecidas por organizaciones nacionales e internacionales. Usé estas pautas para demostrar que la investigación fue ética y sin fallas. La investigación empleó principios éticos básicos como el máximo respeto por el valor de la persona, evitando revelar identidades, ayudándose en los métodos de investigación y fomentando la participación de la población limeña. Toda la información recopilada durante este proyecto fue auténtica y veraz. Estos principios incluían el beneficio, la seguridad, la autonomía y la justicia (Salazar y Abrahantes, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

La tabla 3 muestra el nivel de liderazgo transformacional en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima, donde se percibe que el 58% del personal considera que existe un nivel alto, un 26% un nivel medio y un 16% del personal percibe un nivel bajo. Respecto a las dimensiones, se tiene en la dimensión carisma o influencia idealizada el 58% de colaboradores de Neonatología de un hospital nacional de Lima consideran que existe un nivel alto, un 27% medio y un 15% bajo. En la dimensión motivación inspiracional, el 60% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 26% medio y un 14% bajo. En la dimensión estimulación intelectual, el 58% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 27% medio y un 15% bajo. Finalmente, en la dimensión consideración individualizada, el 44% de colaboradores de neonatología de un hospital nacional de Lima considera que existe un nivel alto, un 37% medio y un 19% bajo.

Tabla 3 *Liderazgo Transformacional en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima*

Niveles	Dimensiones de Liderazgo Transformacional									
	Liderazgo Transformacional		Carisma o influencia idealizada		Motivación Inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	12	16.4	11	15.1	10	13.7	11	15.1	14	19.2
Medio	19	26.0	20	27.4	19	26.0	20	27.4	27	37.0
Alto	42	57.5	42	57.5	44	60.3	42	57.5	32	43.8

La tabla 4 muestra el nivel de motivación laboral en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima, donde se percibe que el 22% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 74% medio y un 4% bajo. Respecto a las dimensiones, se tiene en la dimensión extrínseca, donde el 36%

de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 56% medio y un 8% bajo. En la dimensión Intrínseca, el 21% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 74% medio y un 6% bajo.

Tabla 4 *Motivación laboral en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima*

Niveles	Motivación laboral		Dimensiones de Motivación laboral			
			Extrínseca		Intrínseca	
	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	3	4.1	6	8.2	4	5.5
Medio	54	74.0	41	56.2	54	74.0
Alto	16	21.9	26	35.6	15	20.5

4.2 Contrastación de la hipótesis

Dado que los valores de las variables no se aproximan a una distribución normal, se asume el empleo de la prueba de Regresión Logística Ordinal para comprobar la influencia de la variable independiente (liderazgo transformacional) sobre la variable dependiente (motivación laboral). Se empleó la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelo son de carácter cualitativo ordinal y para su procesamiento se utilizó el software estadístico SPSS v.25.

Tabla 5 *Determinación de la normalidad de las variables.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,326	73	,000
Motivación laboral	,480	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general:

En la tabla 6 según los resultados de la prueba regresión logística ordinal, la cual se emplea para contrastar la hipótesis general. Según el resultado reportado por el software estadístico, explica que la motivación laboral es influenciada por el liderazgo transformacional en el servicio de neonatología de un hospital nacional de la ciudad de Lima, donde el resultado del chi cuadrado= 11,798 y el p_valor=,039 < α =,05.

El reporte de pseudo R cuadrado, arroja un coeficiente de Nagelkerke=,296 revelando que la variable predictora liderazgo transformacional influye solo en un 29,6% sobre el nivel de la motivación laboral que genera en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Tabla 6 *Determinación del modelo del liderazgo transformacional en la motivación laboral en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima.*

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Liderazgo Transformacional	14,470	2	,001	,180
				,296
				,212

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas 1

Según la regresión logística ordinal mostrada en la tabla 7, el resultado formulado por el software estadístico, declara que el nivel de motivación extrínseca es influenciado por el nivel del liderazgo transformacional; según el valor Chi cuadrado = 6,633 y $p = 0.036 < \alpha = 0.05$. Además, los valores del pseudo R cuadrado, hallan un coeficiente de Nagelkerke =,116, revelando que la variable predictora liderazgo transformacional influye solo en un 11,6% en el nivel de la motivación extrínseca que forja en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Tabla 7 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Liderazgo	6.633	2	,032	,087
Transformacional				,116
Motivación extrínseca				,066

4.2.3. Contrastación de hipótesis específicas 2

En la tabla 8, según la regresión logística ordinal, el resultado formulado por el software estadístico, declara que el nivel de motivación intrínseca es influenciado por el nivel del liderazgo transformacional; según el valor Chi cuadrado = 6,640 y $p=0.036 < \alpha = 0.05$, Además, los valores del pseudo R cuadrado, hallan un coeficiente de Nagelkerke =,138, indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye en un 13.8% sobre el nivel de la motivación intrínseca que genera en los trabajadores del área de Neonatología de un hospital nacional de Lima

Tabla 8 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la motivación intrínseca en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Liderazgo	6,640	2	,036	,087
Transformacional				,138
motivación intrínseca				,092

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan las discusiones de la investigación, empezando por el análisis de la implicancia de la indagación hallada, luego se presentará la comparación de la información obtenida con los antecedentes nacionales e internacionales relacionados con el tema de la investigación.

Es indiscutible que son muchos los factores que generan los distintos niveles de motivación laboral en el personal de neonatología de un hospital nacional de Lima, motivo por el cual fue planteado el objetivo general de la investigación, el cual fue determinar la influencia de la variable predictora liderazgo transformacional en la motivación laboral en el personal del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022. Con la prueba de hipótesis general se demostró que el liderazgo transformacional existente en el área de neonatología de un hospital nacional de Lima influye sólo en un 29,6% sobre el nivel de motivación laboral del personal que labora en esa área, pues el personal percibe que el nivel de liderazgo transformacional es inadecuado, por tal motivo se encuentran desmotivados.

En lo concerniente a los objetivos específicos, a través de las hipótesis específicas se encontró que la variable predictora liderazgo transformacional influyen sólo en un 11.6% sobre el nivel que genera en la motivación extrínseca del personal de neonatología de un hospital nacional de Lima. Esta misma variable predictora influye además en un 13.8% en los niveles que genera la motivación intrínseca en el personal del servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima.

Los hallazgos de la investigación tienen concordancia con lo expresado por McClelland (1989) señala que la motivación es un impulso interno que tienen las personas para poder realizar sus actividades de tal forma que estas sean relevantes para la organización (p. 54). McClelland (1989), citado por Benavides (2017), afirma que existen estrategias que se deben ejecutar en el centro laboral con la finalidad de incentivar a los colaboradores a que su trabajo sea efectivo.

La confirmación de que el liderazgo transformacional predice el nivel de motivación laboral, coincide con los resultados hallados por Cruz (2017) el cual, publicó en Valencia su artículo de revisión teórica, donde logró compendiar como el liderazgo transformacional [LT] se correlaciona con componentes institucionales como el clima organizacional, el desempeño laboral, etc., señalando algunos desafíos por delante en este tipo de estudio. Se considera que el liderazgo transformacional consigue considerarse como un predictor de varios efectos relacionados con los empleados, características como la satisfacción laboral, el bienestar, arraigo laboral, etc., por qué. Declara además que hay una marcada falta de investigación sobre las tácticas de formación del liderazgo transformacional y las técnicas de mediación utilizadas para facilitar el fortalecimiento y difusión de este estilo de liderazgo. Sugiere también, otras posibles direcciones productivas para futuras investigaciones.

En esa línea también Perilla-Toro y Gómez-Ortiz (2017) analizaron el liderazgo transformacional y los factores que afectan la satisfacción de los colaboradores. Los hallazgos muestran que el liderazgo transformacional si tiene un gran impacto en la satisfacción, pues los empleados afirman que si están bien liderados podrán desempeñarse de forma efectiva, determina finalmente que es fundamental establecer un liderazgo definido que sea aceptado por los miembros de la organización.

Respecto al objetivo específico determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión extrínsecas de la motivación laboral en el personal del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022, En la tabla 7, según la regresión logística ordinal, el nivel de motivación extrínseca es influenciado por el nivel del liderazgo transformacional; según el valor Chi cuadrado = 6,633 y $p = 0.036 < \alpha = 0.05$. Además, los valores del pseudo R cuadrado, hallan un coeficiente de Nagelkerke =,116, revelando que la variable predictora liderazgo transformacional influye solo en un 11,6% en el nivel de la motivación extrínseca que forja en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima

Esos resultados encontrados, son similares a la investigación de Cabanillas (2018) en donde busco determinar la afinidad entre el liderazgo transformacional y la motivación. La muestra fue de 50 trabajadores con una metodología mixta y transversal. En los hallazgos se tuvo que existe una relación fuerte y positiva entre las variables. Asimismo, se concluye que las dimensiones que tiene mayor relevancia para los colaboradores son la necesidad de afiliación. Por lo tanto, es preciso que en las compañías se generen ambientes necesarios en donde los colaboradores puedan socializar y compartir, buscando la integridad y el trabajo en equipo.

Igualmente, Cjahuá y López (2019) indagaron sobre la posible relación existente entre los tipos de liderazgo y el agrado en sus labores del personal sanitarios de un hospital público. El método fue no experimental, en donde se evidencio que el liderazgo tiene un impacto alto en el personal, pues estos manifiestan que se sienten augusto cuando su líder es dinámico y participativo. Se concluye que el líder debe llevar buena relación con sus empleados para así poder generar vínculos de compromiso y facilitar la toma de decisiones.

Finalmente, en el objetivo específico Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión intrínseca de la motivación laboral en el personal del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022. En la tabla 8, según el contraste de razón de verisimilitud de la regresión logística ordinal, el nivel de motivación intrínseca es influenciado por el nivel del liderazgo transformacional; según el valor Chi cuadrado = 6,640 y $p=0.036 < \alpha = 0.05$, Además, los valores del pseudo R cuadrado, hallan un coeficiente de Nagelkerke = 0,138, indican que la variable predictora liderazgo transformacional influye en un 13.8% sobre el nivel de la motivación intrínseca que genera en los trabajadores del área de Neonatología de un hospital nacional de Lima.

Los hallazgos son similares a la investigación de Dioses (2018) logró indagar sobre la existencia de una relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral, el método fue correlacional, aplicando un cuestionario, los resultados muestran que existen una relación fuerte y positiva entre ambas

variables. Se concluye que, si se desea tener colaboradores motivados, es preciso que el líder aplique estrategias adecuadas para incentivarlos, como, por ejemplo, bonos, viajes, reconocimientos, beneficios laborales, entre otros. Los estímulos deben ser internos y externos pues no todos los colaboradores requieren de los mismo.

Sin embargo, existen autores que contradicen estos hallazgos, entre ellos se tiene a Calderón (2021) logró estudiar la correspondencia que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de una compañía particular de Lima. El método fue mixto, aplicando un cuestionario, además los resultados señalan que no hay relación entre las variables. Se concluye que en ocasiones los empleados no se sienten motivados porque los estímulos no son diseñados a su medida, por lo que antes se debe de aplicar instrumentos para ver qué es lo que realmente satisface sus necesidades.

En líneas generales el nivel de liderazgo transformacional en el personal de neonatología de un hospital de Lima, donde se percibe que el 58% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 26% un nivel medio y un 16% un nivel bajo.

Respecto a las dimensiones, se tiene en la dimensión Carisma o influencia idealizada el 57.5% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 27.4% un nivel medio y un 15.1% un nivel bajo. En la dimensión Motivación Inspiracional, el 60.3% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 26.0% un nivel medio y un 13.7% un nivel bajo. En la dimensión Estimulación intelectual, el 57.5% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 27.4% un nivel medio y un 15.1% un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión Consideración individualizada, el 43.8% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 37.0% un nivel medio y un 19.2% un nivel bajo.

Bass (1985) define el liderazgo transformacional como la capacidad del líder para inspirar a sus colaboradores mediante el carisma y la orientación para el logro de los objetivos, además este estilo de liderazgo empodera al trabajador,

permitiéndole tomar sus propias decisiones, mientras que Burns (1978) indica que el liderazgo transformacional, se encarga de resaltar las potencialidades del colaborador, con el fin de poder colocarlos en sitios claves y estratégicos donde sea más productivo para la organización. Siddiqui (2013) declaró que la definición de liderazgo transformacional se originó en Burns y Bass, quienes afirman que es todo un proceso, en donde se resalta los valores, principios y ética que el líder tiene que difundir dentro de sus empleados, además de reforzar la cultura organizacional. El liderazgo transformacional es una nueva tendencia en donde se busca integrar de forma racional a los colaboradores con la finalidad de generar compromiso y el uso racional de los recursos, teniendo como eje transversal las estrategias de motivación.

La tabla 4 muestra el nivel de Motivación laboral en el personal de neonatología, donde se percibe que el 22% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 74% un nivel medio y un 4% un nivel bajo.

Respecto a las dimensiones, se tiene en la dimensión Extrínseca, donde el 35.6% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 56.2% un nivel medio y un 8.2% un nivel bajo. En la dimensión Intrínseca, el 20.5% de colaboradores considera que existe un nivel alto, un 74.0% un nivel medio y un 5.5% un nivel bajo.

En la tabla 6, según la prueba regresión logística ordinal, la motivación laboral en el personal del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, depende del liderazgo transformacional, la motivación laboral es influenciada por el liderazgo transformacional en el servicio de neonatología de un hospital nacional de la ciudad de Lima, donde el resultado del chi cuadrado= 11,798 y el $p = 0,039 < \alpha = 0,05$. El reporte de pseudo R cuadrado, arroja un coeficiente de Nagelkerke=,296 revelando que la variable predictora liderazgo transformacional influye solo en un 29,6% sobre el nivel de la motivación laboral que genera en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima.

McClelland (1989) señala que la motivación es un impulso interno que tienen las personas para poder realizar sus actividades de tal forma que estas sean relevantes para la organización (p. 54). McClelland (1989), citado por Benavides (2017), afirma que existen estrategias que se deben ejecutar en el centro laboral con la finalidad de incentivar a los colaboradores a que su trabajo sea efectivo.

Estos resultados producto de la estadística descriptiva e inferencial, se asemejan a la investigación de Cruz (2017) el cual, publicó en Valencia su artículo de revisión teórica, que tuvo como propósito compendiar los descubrimientos científicos relacionados con el liderazgo transformacional [LT] y su correlación con componentes institucionales como el clima organizacional, el desempeño laboral, etc., señalando algunos desafíos por delante en este tipo de estudio. A partir de una revisión de varias investigaciones, se concluyó que el liderazgo transformacional consigue considerarse como un precursor de varios efectos relacionados con los empleados, características como la satisfacción laboral, el bienestar, arraigo laboral, etc., por qué. Descubre además que hay una marcada falta de investigación sobre las tácticas de formación del liderazgo transformacional y las técnicas de mediación utilizadas para facilitar el fortalecimiento y difusión de este estilo de liderazgo. Sobre la base de estas consideraciones, se describen posibles direcciones productivas para futuras investigaciones.

En esa línea también Perilla-Toro y Gómez-Ortiz (2017) analizaron el liderazgo transformacional y los factores que afectan la satisfacción de los colaboradores. La metodología fue cuantitativa. La muestra fue de 600 trabajadores. Los hallazgos muestran que el liderazgo transformacional sí tiene un gran impacto en la satisfacción, pues los empleados afirman que si están bien liderados podrán desempeñarse de forma efectiva.

La principal limitación del estudio es el tipo de muestreo utilizado, dadas las circunstancias nacionales no se contó con información suficiente para establecer un muestreo probabilístico, por conveniencia se adoptó el muestreo no probabilístico, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión

previamente establecidos. Por lo tanto, los resultados obtenidos no pueden generalizarse a otras poblaciones.

El aporte de este estudio es la confirmación de la influencia del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal que se encuentra laborando en el área de salud, donde se concluye que es fundamental establecer un liderazgo definido que sea aceptado por los miembros de la organización y estos sean motivados para ejercer su labor con mayor eficiencia.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se logró determinar que el liderazgo transformacional influye significativamente en un 29,6% sobre la motivación laboral de los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima. La prueba de pseudo R cuadrado, arroja un coeficiente de Nagelkerke=,296 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye sobre el nivel de la motivación laboral que genera en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Segundo: Se logró determinar que el liderazgo transformacional influye significativamente en un 11,6% sobre la motivación extrínseca de los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima. La prueba de pseudo R cuadrado, arroja un coeficiente de Nagelkerke=,116 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye sobre el nivel de la motivación extrínseca que genera en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Tercero: Se logró determinar que el liderazgo transformacional influye significativamente en un 13,8% sobre la motivación intrínseca de los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima. La prueba de pseudo R cuadrado, arroja un coeficiente de Nagelkerke=,138 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye sobre el nivel de la motivación intrínseca que genera en los trabajadores del área de neonatología de un hospital nacional de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: La alta gerencia debe aplicar estrategias en el área de neonatología de un hospital nacional de Lima con la finalidad de fortalecer el liderazgo transformacional, de tal forma que este estilo de liderazgo influya a que los trabajadores se sientan motivados de trabajar en la organización. Asimismo, el líder debe ganarse el respeto actuando bajo aspectos morales y éticos. Igualmente, el líder debe mostrar sentido de autoridad y confianza, y enfatizar la importancia de una misión común, mostrando optimismo sobre el futuro.

Segundo: A los líderes del área de Neonatología de un hospital nacional de Lima se les debe indicar que orienten sus acciones a motivar el nivel de la dimensión extrínseca y emplear al máximo su energía y capacidad para realizar sus labores. La gerencia debe gestionar salarios adecuados y condiciones básicas de calidad, igualmente se debe promover la cordialidad entre superiores y compañeros. Finalmente se debe evitar caer en la rutina laboral y encomendar nuevas actividades a los colaboradores para que estén más motivados.

Tercero: A los líderes del área de Neonatología de un hospital nacional de Lima se les debe indicar que orienten sus acciones a motivar el nivel de la dimensión intrínseca, debe aplicar instrumentos de medición periódicos, con la finalidad de verificar el nivel de satisfacción de los colaboradores, además los puestos de trabajo y funciones se deben asignar según corresponde por capacidad y preparación. De igual forma, se debe capacitar con frecuencia, con el fin de mejorar la competitividad y posibilitar el desarrollo profesional mediante los ascensos y promoción de los cargos.

REFERENCIAS

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Alfaro Asmat, S. A. (2022). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui. *Repositorio Institucional-UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81543>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición* (6.ª ed.). Episteme. <https://onx.la/dd62f>
- Arias Gonzáles, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5402>
- Azcona, M., Manzini, F. A., y Dorati, J. (2013). *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación*. IV Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata (La Plata, Argentina, 2013). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/45512>
- Barboza Díaz, J. L. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54168>
- Barra Tello, T. C. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8785>
- Batista-Foguet, J. M., Esteve, M., y Witteloostuijn, A. van. (2021). Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire. *PLOS ONE*, 16(7), e0254329. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254329>

- Benavides, F. (2019). "Nivel de satisfacción en los beneficiarios del SIS (seguro integral de salud) modalidad gratuita, en relación a la atención de salud, en el centro de salud José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo 2018". *Repositorio Institucional* - *USS*.
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5577>
- Bravo Castillo, E. P. (2019). Liderazgo Transformacional Y La Motivación Laboral Docente En La I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. *Repositorio Institucional* - *UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37836>
- Burgos, M. (2019). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia | Consensus (Santiago)- Revista interdisciplinaria de investigación. *Consensus, revista de publicaciones científicas y académicas*, 2(2). <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Cabanillas Espinoza, E. L. (2018). Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22514>
- Cabrera Mendez, G. V. (2017). Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Ilo. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6458>
- Calderón Flores, A. Y. (2021). Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. *Repositorio Institucional* - *UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89073>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 546.
- Cjahua Huanachi, Z. S., y Lopez Terrones, R. V. (2019). "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018". *Repositorio institucional – UNAC*.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3555>

- Cohen, N., y Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Editorial Teseo. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1363>
- Cotrina Zurita, L. B. (2021). Motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en enfermeras de un hospital nacional de San Juan de Lurigancho, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67723>
- Cruz Ortiz, V. (2017). Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel [Ph.D. Thesis, Universitat Jaume I]. En *TDX (Tesis Doctorals en Xarxa)*. <https://doi.org/10.6035/14022.2017.250418>
- Díaz Aranda, D. L., y Sedano Manrique, C. I. (2018). Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco—Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35171>
- Díaz Hernández, Y. D. L. C. (2021). Liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento Clínico Micro Red Víctor Larco, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72182>
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Dioses Zavala, J. S. (2018). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16114>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación—CORE*. https://core.ac.uk/display/250080756?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Freire, D. C. E. E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), Art. 65.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta.). McGraw-Hill Education. <https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Huacachino Dominguez, E. B., y Castillo Gallegos, H. U. (2019). “Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018”. *Repositorio institucional – UNAC*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3986>
- Martinez Espinoza, A. D. C. (2021). Calidad de atención percibida y satisfacción del usuario externo que acude al Puesto de Salud Lucre—Cusco, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59518>
- Muñoz Soto, C. (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile [Ph.D. Thesis, Universitat de Lleida]. En *TDX (Tesis Doctorals en Xarxa)*. <http://www.tdx.cat/handle/10803/668315>
- Ozuna, G. M., Guzmán, J. S., Beltran, E. L., y Angeles, A. L. H. (2020). Transformational leadership in students of health sciences. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 34(2). Scopus.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Muñoz-Fritis, C. (2021). Transformational leadership and innovative culture: Effects on institutional quality. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Pérez Flores, M. A. (2022). Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85976>
- Perilla-Toro, L. E., y Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador

de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>

Quijano, E. M., y Muñoz, S. T. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>

Quispe Chalco, R. I. (2021). Liderazgo transformacional en la satisfacción del usuario interno en un Hospital Público del Cusco. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72388>

Sanchez Espinoza, J., y Pereyra Paredes, S. J. (2022). Liderazgo Transformacional en la Gestión y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú 2019. *Repositorio institucional-WIENER*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6637>

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., y Barling, J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being. En *Positive Psychology in Practice* (pp. 241-255). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch15>

Solís Macedo, I. (2019). *Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39903>

Sotelo Ruiz, I. (2021). Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en centro quirúrgico de un hospital de lima, 2021. *Repositorio institucional-WIENER*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5803>

Vega Villa, C., y Zavala Villalón, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405>

Yucra Achulli, P. L. (2018). Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay—2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28132>

ANEXOS

motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022?	motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022	servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022	Trato individual Atento a las necesidades y habilidades				
Variable 2: Motivación Laboral							
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión intrínseca de la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión intrínseca de la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022	El nivel del liderazgo transformacional influye en el nivel de la dimensión motivación intrínseca del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Extrínsecas	Tensión relacionada con el trabajo.	P1 al P5	(1) Totalmente desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo (15-35) Medio (36-55) Alto (56-75)
				Condición salarial	P6		
				Relación interpersonal con sus jefes	P7		
				Relación interpersonal con sus compañeros	P8		
				Monotonía laboral	P9 al P10		
			Intrínsecas	Satisfacción por el trabajo	P11 al P15		
				Competencia profesional	P16 al P17		
				Promoción profesional	P18 al P21		
				Estatus	P22 al P23		
				Identidad	P24		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: correlacional causal Diseño: No experimental		Población: 100 colaboradores del servicio de Neonatología Muestra: 73 colaboradores del servicio de Neonatología	Técnicas: Encuesta Instrumentos: <i>El Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ)</i> <i>El Cuestionario de Motivación del Trabajo (CMT)</i>		Descriptiva: Distribución de frecuencia y porcentajes Inferencial: Prueba de regresión logística ordinal		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Liderazgo Transformacional	Bass y Avolio (2006), citado por Quintana (2016) define al liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático y atento de tal forma que los trabajadores se sientan identificados con su forma de ser y lo sigan	La variable Liderazgo Transformación se medirá con el cuestionario adaptado por el autor, que cuenta con 4 dimensiones y 15 indicadores y 21 ítems.	Carisma o influencia idealizada	Proporciona sentido de misión	Ordinal
				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	
			Motivación Inspiracional	Transmite optimismo y entusiasmo	
				Transmite visión clara de la meta a cumplir	
				Comunica expectativa de logro y propósito	
				Incita espíritu de equipo	
			Estimulación intelectual	Estimula la imaginación, creatividad e innovación	
				Estimula el cuestionamiento de supuesto	
				Dar nuevos enfoques	
			Consideración individualizada	Formar, desarrollar y potenciar a los seguidores	
Trato individual					
Atento a las necesidades y habilidades					
Variable 2: Motivación Laboral	Robbins (2003) citado por Arias y Heredia (2016) señaló que la motivación laboral generalmente, se refiere a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos, por otra parte, si se observa las conductas de un modo externo hace referencia a las inferencias relativas a propósitos conscientes que se hace a partir de la observación de conductas.	Son puntuaciones de tipo ordinal que se obtienen sumando las puntuaciones obtenidas a través de cuestionario, con 2 dimensiones, 10 indicadores, compuesta de 24 ítems en escala de Likert (Hackman y Oldham)	Dimensión Extrínsecas	Tensión relacionada con el trabajo.	Ordinal
				Condición salarial	
				Relación interpersonal con sus jefes	
				Relación interpersonal con sus compañeros	
				Monotonía laboral	
			Dimensión Intrínsecas	Satisfacción por el trabajo	
				Competencia profesional	
				Promoción profesional	
				Estatus	
				Identidad	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

Encuesta de la variable 1: Liderazgo Transformacional

Edad: Sexo M F 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 veintiuno 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:

N°	Enunciado	Nunca 1	Raras veces 2	Algunas veces 3	Bastante a menudo 4	Siempre 5
Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada						
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
2	Me hace sentir orgulloso (a) de trabajar con él (ella).					
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo					
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar					
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma					
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					
8	Enfatiza la importancia de una misión común.					
Dimensión 2: Motivación inspiracional						
9	Habla de forma optimista sobre el futuro					
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas					
11	Presenta una convincente visión del futuro					
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas					
13	Entusiasma a trabajar en equipo					

Dimensión 3: Estimulación intelectual						
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
15	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo					
16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos					
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas					
Dimensión 4: Consideración individualizada						
18	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a su equipo de trabajadores					
19	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
20	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo					
21	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros					

Encuesta de la variable 2. Motivación laboral

Edad: Sexo: M F 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 veinticuatro 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 (1)	En desacuerdo o (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Dimensión 1: Extrínsecas						
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	Las 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					

Dimensión 2: Intrínsecas

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.					

Anexo 4. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
2	Me hace sentir orgulloso (a) de trabajar con él (ella).	X		X		X		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		
4	Va más a allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	X		X		X		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		
8	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación inspiracional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		
11	Presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		
13	Entusiasma trabajar en equipo	X		X		X		
	Dimensión 3: Estimulación intelectual	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
15	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		
16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
	Dimensión 4: Consideración individualizada							
18	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a su equipo de trabajadores	X		X		X		
19	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	X		X		X		
20	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		

21	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Wilder Ángel Alvarado Castillo** DNI:17531294

Especialidad del validador: **Estadístico.**

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

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

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

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



M.C.s. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO
Nº COESPE 154
COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU

Mg. Wilder Ángel Alvarado Castillo
DNI. 17531294

Lima, 08 julio 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Extrínseca							
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	X		X		X		
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	X		X		X		
6	Las condiciones salariales son buenas	X		X		X		
7	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
8	Las relaciones con mis compañeros son buenas	X		X		X		
9	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca	X		X		X		
10	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
	Dimensión 2: Intrínseca							
11	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
12	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
13	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
14	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
15	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	x		x		X		
16	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
17	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
18	Tengo pocas oportunidades para aprender, hacer	X		X		X		

19	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	x		x		x	
20	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	x		x		x	
21	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	X		X		X	
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X	
23	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno	X		X		X	
24	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.	x		x		x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Wilder Ángel Alvarado Castillo** DNI: 17531294

Especialidad del validador: **Estadístico**

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

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

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

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



Mg. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO
N° COESPE 154
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU

Mg. Wilder Ángel Alvarado Castillo

DNI. 17531294

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
2	Me hace sentir orgulloso (a) de trabajar con él (ella).	X		X		X		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		
4	Va más a allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	X		X		X		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		
8	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación inspiracional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		
11	Presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		
13	Entusiasma trabajar en equipo	X		X		X		
	Dimensión 3: Estimulación intelectual	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
15	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		

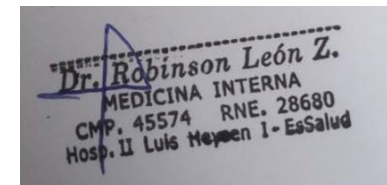
16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X	
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X	
Dimensión 4: Consideración individualizada							
18	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a su equipo de trabajadores	X		X		X	
19	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	X		X		X	
20	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	X		X		X	
21	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La propuesta académica, está apta para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Robinson León Zuloeta **DNI: 16724263**

Especialidad del validador: Mg. Gestión Servicios de salud /Mg. En Medicina/ Médico Internista



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

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

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

07, de noviembre del 2022.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Extrínseca							
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	X		X		X		
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	X		X		X		
6	Las condiciones salariales son buenas	X		X		X		
7	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
8	Las relaciones con mis compañeros son buenas	X		X		X		
9	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca	X		X		X		
10	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
	Dimensión 2: Intrínseca							
11	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
12	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
13	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
14	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
15	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	x		x		X		
16	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
17	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
18	Tengo pocas oportunidades para aprender, hacer	X		X		X		

19	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	x		x		x	
20	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	x		x		x	
21	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	X		X		X	
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X	
23	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno	X		X		X	
24	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La propuesta académica, está apta para su aplicación

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

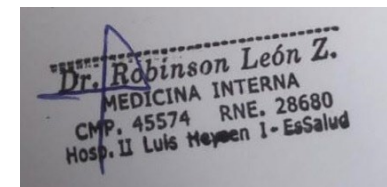
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Robinson León Zuloeta **DNI: 16724263**

Especialidad del validador: Mg. Gestión Servicios de salud /Mg. En Medicina/ Médico Internista

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

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

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



07, de noviembre del 2022.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
2	Me hace sentir orgulloso (a) de trabajar con él (ella).	X		X		X		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		
4	Va más a allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	X		X		X		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		
8	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación inspiracional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		
11	Presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		
13	Entusiasma trabajar en equipo	X		X		X		
	Dimensión 3: Estimulación intelectual	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
15	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		
16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
	Dimensión 4: Consideración individualizada							
18	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a su equipo de trabajadores	X		X		X		
19	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	X		X		X		
20	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		
21	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote** DNI:40177027

Especialidad del validador: **Mg en Ciencias de la Educación- Psicopedagogía Cognitiva- Lengua y Literatura**

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

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

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

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



Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote

DNI. 40177027

Lima, 15 julio 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Extrínseca							
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	X		X		X		
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	X		X		X		
6	Las condiciones salariales son buenas	X		X		X		
7	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
8	Las relaciones con mis compañeros son buenas	X		X		X		
9	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca	X		X		X		
10	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
	Dimensión 2: Intrínseca							
11	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
12	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
13	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
14	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
15	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	x		x		X		
16	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
17	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
18	Tengo pocas oportunidades para aprender, hacer	X		X		X		

19	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	x		x		x	
20	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	x		x		x	
21	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	X		X		X	
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X	
23	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno	X		X		X	
24	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.	x		x		x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote** DNI:40177027

Especialidad del validador: **Mg en Ciencias de la Educación- Psicopedagogía Cognitiva- Lengua y Literatura**

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

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

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

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



Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote

DNI. 40177027

Lima, 15 julio 2022

Tabla de Jueces expertos

Instrumento 1: Liderazgo transformacional

N°	Nombres y Apellidos	Grado	Veredicto
1	Wilder Angel Alvarado Castillo	Magister	Aplicable
2	Dorothy Luisa Meléndez Morote	Magister	Aplicable
3	Robinson León Zuloeta	Magister	Aplicable

Instrumento 2: Motivación laboral

N°	Nombres y Apellidos	Grado	Veredicto
1	Wilder Angel Alvarado Castillo	Magister	Aplicable
2	Dorothy Luisa Meléndez Morote	Magister	Aplicable
3	Robinson León Zuloeta	Magister	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

La prueba piloto para la confiabilidad se aplicó a 15 trabajadores del servicio de neonatología, y los resultados mostraron que el Cuestionario Multivariado de Liderazgo (MLQ) exhibió fuerte fiabilidad (0,9177) y cuestionario de motivación laboral (CMT) mostró una fuerte confiabilidad (0,8148), por lo que se consideró muy confiable aplicarlo a la muestra.

Instrumento 1: Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,9177	21

El resultado obtenido en el alfa de Cronbach=0.9177 indica que el instrumento para medir el liderazgo transformacional es altamente confiable

Instrumento 2: Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8148	24

El resultado obtenido en el alfa de Cronbach=0.8148 indica que el instrumento para medir la motivación laboral es muy confiable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022", cuyo autor es GUTIERREZ BORDA LUCIANO WALTER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 21:23:30

Código documento Trilce: TRI - 0492141