



**UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
ESCUELA DE POSGRADO**



TITULO DE LA TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE
RECIBEN DE LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS
ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BONGARÁ
– AMAZONAS - 2016.**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA EN
SERVICIOS DE SALUD**

AUTORA:

Bach. MARDELY ROJAS CASTRO

ASESOR:

MG. CHAVARRY ISLA, ABEL EDUARDO

**LAMBAYEQUE- PERÚ
2018**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BONGARÁ – AMAZONAS - 2016.

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Magister en Gerencia en Servicios de Salud.

Bach. MARDELY ROJAS CASTRO
AUTORA

MG. CHAVARRY ISLA, ABEL EDUARDO
ASESOR

Aprobado por el siguiente jurado:

MG. MARIA ALMEIDA DE BERNAL
PRESIDENTE

DRA. NELLA IZQUIERDO MEGO
SECRETARIO

DR.CARLOS ALBERTO RIOS CAMPOS
VOCAL

2018

DEDICATORIA

DEDICATORIA

A Dios por su divinidad porque constantemente ilumina mis pasos para lograr mis objetivos y propósitos en mi formación, personal, profesional para poder aportar mis conocimientos en beneficio de la humanidad de manera especial en el sector salud.

A mi hijo Leyner Samir Chavez Rojas por ser el motivo del esfuerzo que desplegué para realizar el estudio de Posgrado.

Para todas las personas de corazón sincero que actúan con humildad y sencillez a pesar de los grandes logros que obtuvieron, deben servir de ejemplo dejando de lado la presunción ante las personas humildes por su posición social porque ellos también, son capaces de valorar la formación profesional y alcanzar el éxito.

MARDELY

AGRADECIMIENTO

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Particular de Chiclayo, en la persona de la Dra. Sofía Tamayo Palacios

A todos los docentes de la Escuela del Posgrado “ALTÁGORA” de la Universidad de Chiclayo, por haberme inculcado cada uno de ellos sus conocimientos, experiencias, adquiridas para mi formación como personal y profesional.

Mi sincero agradecimiento a mi asesor Mg. Chavarry Isla, Abel Eduardo por su valiosa colaboración brindándome su tiempo de asesoramiento en el presente trabajo de tesis.

Mi gratitud especial a la Dra. Sofía Tamayo Palacios por su aporte metodológico en el trabajo de investigación.

A las autoridades en su calidad de Jefes de las Micro redes de Salud Jumbilla, Pomacochas, Pedro Ruiz Gallo, por las facilidades brindadas sin escatimar nada para poder realizar este trabajo.

A todo el personal que laboran en los establecimientos de salud; quienes me brindaron las facilidades para la ejecución de esta investigación.

MARDELY

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral en estos tiempos es de gran importancia , su abordaje constituye un gran desafío, se necesita de su conocimiento y manejo para una gestión eficiente y eficaz, por ello es uno de los pilares fundamentales para la transformación y desarrollo de toda entidad pero; de manera especial de aquellas que a diario trabajan de manera directa con las personas, como es el sector salud, entonces de este modo las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes.

Bajo este contexto, todos estos aspectos mencionados concisamente, se exponen de manera organizada en los siguientes capítulos en que se estructuró la investigación:

CAPÍTULO I, El **Problema de Investigación**, en el que se expone los antecedentes, el planteamiento del problema, en un contexto y espacio determinado, la formulación del mismo, justificación de la investigación; así como sus limitaciones, antecedentes y objetivos (generales y específicos).

CAPÍTULO II, El **Marco Teórico Científico**, referido a los fundamentos teóricos de la investigación mediante la presentación de las teorías y el marco conceptual que sustenta a las variables de estudio.

CAPÍTULO III, En el **Marco Metodológico de la Investigación**, se presenta la hipótesis y la definición conceptual y operacional de las variables, el tipo de estudio y diseño correspondiente, la población y muestra participante; así como los métodos, técnicas e instrumentos de investigación y métodos de análisis de datos que se emplearon en la misma.

CAPÍTULO IV, **Los Resultados de la Investigación**, donde se expone la descripción y discusión de resultados que justifican los logros obtenidos en la investigación que dieron cumplimiento a los objetivos de la misma y contrastación de la hipótesis asumida, a partir de la recolección de datos realizada.

De otro lado se exponen las conclusiones y recomendaciones planteadas y asumidas respectivamente en la investigación. Así también se presentan las referencias bibliográficas consultadas y utilizadas, además de los anexos elaborados y obtenidos en el trabajo investigativo, así como las evidencias del trabajo de campo.

LA AUTORA

RESUMEN

RESUMEN

La investigación denominada; Motivación laboral y Estilos de Liderazgo que reciben de los profesionales y técnicos de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará – Amazonas - 2016; tuvo como **Objetivo:** Analizar la relación entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará-2016. El tipo de Investigación que se utilizó para esta Investigación es de es de Tipo **Descriptiva – Correlacional**, cuya **Hipotesis** asumió que la motivación laboral se percibe más adecuada en los colaboradores cuando predomina el estilo de liderazgo transformacional, que el estilo visionario, carismático, transaccional. Los **Métodos y Procedimientos de la Recolección de Datos**, que se utilizó fue encuesta dirigida a los colaboradores de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará, la misma que fue validado mediante fichas técnicas por criterios de juicio de expertos (Dr. Estadística, Dr. Medicina, Dr. Metodología).

Dentro de los principales **Resultados** se **concluye** que, en el establecimiento de salud de la provincia de Bongará - Amazonas; de un total de 70 colaboradores encuestados, 26 de ellos manifiestan inclinarse por los logros obtenidos; mientras que 23 de ellos se inclinaron por la afiliación entre ellos.

Se **recomienda** a los directores de los establecimientos de salud de Bongará, promover actividades de mejoramiento profesional que motiven al personal que labora en los establecimientos de salud, a desarrollarse eficientemente dentro de la institución.

Palabras claves: Motivación Laboral y Estilos de Liderazgo

ABSTRACT

ABSTRACT

The so - called research; Job Motivation and Leadership Styles they receive from professionals and technicians of health establishments in the province of Bongará - Amazonas - 2016; was aimed at: Analyzing the relationship between job motivation and the leadership styles presented by the professional and technical collaborators of the Health Establishments of the Province of Bongará-2016. The type of research that was used for this research is of Descriptive - Correlational Type, whose hypothesis assumed that the work motivation is perceived more appropriate in the collaborators when the style of transformational leadership predominates, than the visionary, charismatic, transactional style. The Methods and Procedures of Data Collection, which was used was a survey directed to the collaborators of the health establishments of the province of Bongará, the same that was validated by means of technical data sheets by expert judgment criteria (Dr. Statistics, Dr. Medicine, and Dr. Methodology).

Among the main results it is concluded that, in the health establishment of the province of Bongará - Amazonas; of a total of 70 collaborators surveyed, 26 of them indicated inclination for the obtained results; while 23 of them were inclined by the affiliation between them.

It is recommended that the directors of Bongará health establishments promote professional improvement activities that motivate staff working in health establishments to develop efficiently within the institution.

Keywords: Work Motivation and Leadership Styles

ÍNDICE DE CONTENIDOS

MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BONGARÁ – AMAZONAS - 2016.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vi
INTRODUCCIÓN	viii
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xiii
ÍNDICE	xv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS ANTERIORES	19
1.1.1. A Nivel Internacional	19
1.1.2. A Nivel Nacional	22
1.1.3. A Nivel Local	22
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
1.2.1. Realidad Problemática	23
1.2.1.1. A Nivel Internacional	23
1.2.1.2. A Nivel Nacional	26
1.2.1.3. A Nivel Local	27
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	29
1.3.1. Problema General	29
1.3.2. Problemas Específicos	29
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	29
1.4.1. Justificación Científica	29
1.4.2. Justificación Social	30
1.4.3. Justificación Práctica	30
1.4.4. Justificación Teórica	31

1.4.5. Justificación Metodológica	31
1.5. OBJETIVOS	31
1.5.1. Objetivo General:	31
1.5.2. Objetivos Específicos	31

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO

2.1. MARCO REFERENCIA	33
2.1.1. Marco Teórico	33
2.1.1.1. Motivación laboral	33
2.1.1.2. Estilos de liderazgo	38
2.1.2. MARCO CONCEPTUAL	44
2.1.3. MARCO HISTORICO	45
2.1.3.1. Teoría de liderazgo transaccional	46
2.1.3.2. Teoría de liderazgo transformacional	46
2.1.3.3. Teoría de inteligencia emocional	46
2.2. HIPÓTESIS	47
2.2.1. Hipótesis General	47
2.2.2. Hipótesis Específicas	47
2.3. VARIABLES	48
2.3.1. Identificación de variables	48
2.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES	48
2.4.1. Definición Conceptual	48
2.4.2. Definición Operacional	48
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	49

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y/O CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	52
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	53
3.3.1. Población	53

3.3.2. Muestra	53
3.4. MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
3.4.1. Materiales	54
3.4.2. Técnicas	54
3.5. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	57
3.6.1. Cuestionarios	57
3.7. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS Y REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.	57

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	60
4.1.1. RESULTADOS	60
4.1.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66

CONCLUSIONES	70
---------------------	----

RECOMENDACIONES	72
------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
-----------------------------------	----

ANEXOS	
---------------	--

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS ANTERIORES

1.1.1. A Nivel Internacional

LAGOS En Argentina 2014, realizó un estudio de investigación titulado; relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional; en el cual se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional? Un estudio descriptivo correlacional llegando a la siguiente conclusión que el estilo de liderazgo femenino transformacional es compatible con una cultura con características Innovadoras y Clan, donde la líder se orienta a la unión y motivación del grupo para cumplir con los objetivos de la organización. Aquí hay una motivación transcendental de contribución hacia la organización, otra conclusión indica que los comportamientos y conductas que muestran las líderes mujeres en los puestos de decisión están moderados por los valores de la organización en la que se desempeñan, orientando todos sus esfuerzos al logro de los resultados que fortalecen a la organización.⁷

COMENTARIO

El Liderazgo conlleva atribuir unas cualidades o rasgos a un colectivo, no sólo supone un enfoque psicologista e individualista, que ya cuestionamos anteriormente, sino que asume una visión estereotipada de la realidad. No obstante, hay situaciones que nos es muy difícil evitar este tipo de categorización, especialmente cuando tenemos que hablar de tendencias, como es en este caso.

VALDIVIEZO En Chile 2015, en su trabajo de investigación denominado; liderazgo y su influencia sobre el clima laboral; en la cual se planteó el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral?; un estudio descriptivo

correlacional en el cual se llegó a la siguiente conclusión que la importancia del liderazgo es un factor importante dentro del equipo de salud; si nos vemos enfrentados a un mal liderazgo entendido según nuestra experiencia, como un líder autoritario, un líder con poca capacidad resolutive, un líder con insuficiente capacidad para dirigir al equipo, tendremos al frente un líder que en definitiva no será reconocido por el equipo y que por lo tanto afectará nuestro desempeño y motivación para el cumplimiento de nuestros objetivos y los del Centro de Salud.⁸

COMENTARIO

Como se puede apreciar, los estudios de liderazgo van cobrando una extraordinaria importancia. Mucho se ha estudiado sobre el papel que debe jugar el director en una organización, el liderazgo es el accionar de los líderes de las organizaciones para que el personal pueda desempeñar las responsabilidades con entusiasmo.

SALDIVIA En Chile 2010, en otro estudio similar sobre; liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería, evidencia en dos hospitales. El concepto burnout se utiliza para describir estados de malestar asociados a la dificultad de los sujetos para ajustarse psíquicamente a las condiciones de trabajo, sería posible utilizar la observación de la influencia de las prácticas de liderazgo de los supervisores sobre los niveles de burnout de los subalternos para explorar la adecuación del uso de las categorías conceptuales utilizadas en liderazgo en relación al fenómeno de la ayuda. Esta investigación pretende concretar el concepto y alcancé del liderazgo transformacional y su influencia con la aparición del síndrome de burnout; el cual simboliza el cuadro des motivacional más peligroso en una organización.

9

COMENTARIO

Esta tesis pretende aportar en la comprensión de los procesos de liderazgo y su relación con los procesos de ayuda, para lo cual el personal de salud tendrá mayor calidad de atención con el paciente.

SANCHEZ En Venezuela 2011, otro estudio bajo el nombre de; Motivación con factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Adolfo Prince Lara, en cual se plantea el problema de investigación siguiente; ¿Qué factores motivacionales están presentes como elementos claves para el desempeño del Hospital Adolfo Prince Lara?; estudio descriptivo correlacional llegando a la conclusión que la motivación laboral permitirá un mayor grado de satisfacción en la ejecución de las actividades propias del trabajo, generando así actitudes positivas, es decir; que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo; tiene relación con la motivación y el estado en que el trabajador se encuentre; por lo tanto la motivación y el desempeño laboral, reflejan los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, constituyendo así la personalidad de la misma.¹⁰

COMENTARIO

La motivación laboral permitirá un mayor grado de satisfacción en la ejecución de las actividades propias del trabajo, generando así actitudes positivas, es decir; que cualquier intento por mejorar el rendimiento laboral.

PUCHEU En Chile 2010, en una tesis denominada; Motivación laboral y comprensiones: una investigación de orientación teórica. El presente estudio corresponde de una orientación teórica realizada a través de la indagación bibliográfica que fundamento sus diferentes fundamentos y conceptos teóricos extraídos de textos, ensayos, documentos monográficos y estudios académicos; donde llega a la conclusión de las comprensiones entendidas de un concepto integral, se relaciona con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente diseñadas logran influir en la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños.¹¹

COMENTARIO

En los antecedentes internacionales con relación a la motivación laboral en los trabajos de investigación la mayoría coincide en los resultados similares ya que es muy importante la motivación laboral para poder

desempeñarse adecuadamente y llevar al éxito en una institución por parte de los líderes .además influye de manera significativa el tipo de liderazgo que presenta en el entorno laboral

1.1.2. A Nivel Nacional

VASQUEZ Lima 2006, en un estudio de investigación; Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral de los profesionales en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en la cual se planteó el siguiente problema ¿Cuál es el nivel motivación y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales en el Hospital Arzobispo Loayza -2006?; Estudio cuantitativo de corte transversal. Llegando a la siguiente conclusión que; la importancia de la motivación laboral en salud; se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, la eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr, así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador en la empresa se encuentran interrelacionados. ¹²

COMENTARIO

Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: Estructura el tiempo, Regula el nivel de vida y el status correspondiente; da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc.

1.1.3. A Nivel Local

VASQUEZ En Chiclayo 2013 en trabajo de investigación titulado; Factores de la Motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico en el Hospital Docente las Mercedes; El equipo de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes; un estudio descriptivo cuantitativo donde se encuentra

desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

COMENTARIO

Desde la respectiva de esta investigación, son muchos los factores que afectan el bienestar laboral, principalmente el comportamiento organizacional con la motivación la cual muchas veces es extrínseca y por lo tanto no sostenible en el entorno laboral, lo que significa que los reconocimientos, bonificaciones, aumentos de sueldo etc., garantizan transitoriamente el bienestar del trabajador.¹³

1.2. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

1.2.1. Realidad problemática

1.2.1.1. A Nivel Internacional

Estilos de Liderazgo para el Éxito Organizacional en las empresas Puertorriqueñas se identifica que los estilos de liderazgo de sus ejecutivos y su relación con el éxito organizacional en periodos de crisis económicas de cada grupo focal fue transcrito y sometido a la técnica de análisis de comentario .Donde muestran que el estilo con mayor presencia en

los tres grupos ejecutivos fue el Liderazgo Transformacional, seguido por el Liderazgo Transaccional, mientras que ninguno de los ejecutivos hizo expresiones que pudieran ser categorizadas bajo el Liderazgo Laissez-Faire. Finalmente, el artículo presenta las expresiones que demuestran uno u otro estilo de liderazgo, las diferencias entre los ejecutivos y, el impacto de estos estilos en el éxito organizacional.¹

El estilo de liderazgo transformacional viene a ser un perfil adecuado de un líder para poder sobre salir de un país o una entidad pública o privada para sobre salir de crisis económica.

Bancolombia la situación actual del clima organizacional de la empresa es objeto de estudio a través de la influencia de las tres dimensiones seleccionadas (Liderazgo, Comunicación y trabajo en equipo), teniendo en cuenta que el clima laboral para esta empresa ha sido considerado un factor imprescindible para coadyuvar al desarrollo de los empleados, quienes son el valor agregado para el cumplimiento de sus objetivos.²

La motivación es un proceso según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos. De acuerdo a lo expresado, el estado de ánimo, de los seres humanos influye mucho en la motivación, cuando los cambios en el ambiente de su trabajo son parte fundamental de la motivación. Por eso, se dice que es un proceso hipotético ya que estos factores, tanto internos como externos juegan un papel principal, si se tiene un ambiente hostil en el trabajo la motivación no puede ser efectiva.³

Señala que en un hospital al sur de Chile; el Liderazgo es percibido por la mayoría como un conjunto de características y no como un proceso de influencia; no existe un concepto claro del mismo, sin embargo se reconoce como un elemento fundamental para las distintas funciones en el ámbito de la práctica profesional, privilegiando en el asistencial, donde se identifican en general más factores facilitadores que obstaculizadores y

asociados a la calidad de atención del paciente. Este artículo es útil para comprender que muchos de los colaboradores de una organización de salud no tienen muy claro el concepto de liderazgo, asociándolo a responsabilidad por el cumplimiento de funciones y no hacia un proceso organizado.⁴

En los estudios realizados se identifica que predomina uno de los tipos de liderazgo transformacional ya que viene a ser uno de los tipos de liderazgo según la literatura que tiene un énfasis motivador además el subalterno no es considerado como una herramienta de trabajo sino forma parte del equipo de trabajo donde sus opiniones y toma decisiones son consideradas para el éxito de la empresa donde el líder tiene una visión a corto y largo plazo, posteriormente seguido del liderazgo transaccional donde el líder considera se caracteriza por motivar a sus alternos por los salarios y méritos de acuerdo a su desempeño laboral donde el líder no tiene capacidad de visión a largo plazo sino a un corto plazo. En la investigación realizada nos hace conocer que el éxito de una empresa es que sus líderes tienen un tipo de liderazgo transformacional que le conlleva al éxito de su empresa.

La motivación laboral influye mucho en el desempeño laboral de acuerdo al tipo de liderazgo que es dado por los jefes inmediato ya que viene a ser un estado de ánimo subjetivo donde el ser humano manifiesta sus expresiones de acuerdo como se siente en un trabajo que puede influir mucho en el desempeño laboral que conlleva al resultado del trabajo de una empresa o institución que labora. Según el estudio del hospital de Chile se identifica en el sector salud no se tiene bien el claro el concepto de liderazgo por colaboradores y líderes ya que se interpreta como una responsabilidad que cumplir por parte de los colaboradores. A nivel internacional se identifica que el tipo de liderazgo influye en el éxito de la empresa ya que tiene un impacto en la motivación del trabajo de entidad donde se desempeña resaltado el liderazgo transformacional.

Existen dimensiones que ayudan que el liderazgo que sea más efectivo en las organizaciones de salud, y las decisiones que puedan tomar cada líder sea de mejora el ambiente de trabajo y logren tomar

disposiciones penetrantes y reflexivas, cuando llegue el minuto de que dominen el liderazgo.

1.2.1.2. Nivel Nacional

El liderazgo, debe tomarse como una tarea, una función, y no tanto como un conjunto de características. Hay un mínimo de condiciones que deben llevar consigo para fortalecer el liderazgo, de tal manera que motive el cambio de conducta de las personas. No obstante, el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana. Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos. Es un proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo. El líder proporciona la información y la formación necesarias para inspirar el compromiso con el grupo, por lo que se requiere un liderazgo cuya base sea la confianza.⁵

Un cambio organizacional consiste en llevar una organización de una situación actual a una situación futura, la cual solo existe en la visión de los directivos. Por lo tanto, el líder que se requiere para dirigirlo no es el tradicional. En ese sentido, autores como Bass y Avolio Ropón en que el nuevo tipo de liderazgo adaptativo que se requiere es del tipo "transformacional", en contraposición con el estilo tradicional, el cual denominaron "transaccional".

Este último, prevaleciente en la actualidad en nuestro país, era percibido como efectivo si lograba los resultados esperados a través de la administración de recompensas o castigos, y se denomina así por el intercambio existente entre el jefe y el subordinado. Por otra parte, un líder transaccional clarifica los objetivos, y una vez cumplidos estos debe aplicar los adecuados reforzamientos a través de premios, reconocimiento o, en caso de incumplimiento, las sanciones o castigos. Se espera también que ejerza un

monitoreo para intervenir oportunamente en caso de desviaciones o fallas, reaccionando con rapidez para aplicar las acciones correctivas.⁶

La motivación para muchas organizaciones es un tema de gran controversia ya que amerita un exhaustivo análisis del personal de enfermería con el cual cuenta, porque cada individuo tiene un conjunto de comportamiento en su forma de actuar y ver las cosas, así como de motivarse, aspectos que de ser abordados y comprendidos llevarán a las organizaciones a descubrir un gran potencial humano encaminado.

El liderazgo que ejerce un líder de una entidad para tener éxito en resultados positivos en su organización se deben tomar en cuenta la motivación que reciben por parte de los líderes mediante la comunicación asertiva, concientización e involucramiento en la toma de decisiones en un liderazgo transformacional ya que influye en los seguidores para cumplir con los retos que les asigna a la entidad prestadora o empresa en un corto y largo plazo ; en el Perú en el sector MINSA se trabaja con un liderazgo transaccional mediante cumplimiento de meta de acuerdo a ello asignan presupuesto para las regiones del país.

1.2.1.3. A Nivel Local

En la Provincia de Bongará de la Región Amazonas que pertenece a la Dirección Regional de Salud Amazonas está conformada por tres Micro redes de Salud (Pedro Ruiz Gallo, Pomacochas, Jumbilla) donde laboran personal profesional y técnicos, cada cabecera de Micro Red tiene un jefe inmediato quien realiza las coordinaciones con los Directivos de la Red de Salud Chachapoyas y DIRESA Amazonas, donde el recurso humano se encuentra liderado por un jefe inmediato a quien hacen conocer sus diferentes necesidades (equipamiento, medicamento, necesidad de recurso humano, insumos, etc.). Además se evidencia que se tiene cambios constantes del jefe de las micros redes de salud y también como resultado incumplimiento algunos indicadores que otorga la DIRESA Amazonas. El problema de la motivación laboral es fundamental en todo tipo de entidades de los servicios

de salud, puesto que al no tener al personal motivado en la forma adecuada el cliente (interno o externo) sufre las consecuencias de empleadores insatisfechos brindando un servicio de baja calidad, de igual manera el tipo de liderazgo influye en la percepción por parte de los subordinados para cumplir con el trabajo establecido.

Dentro de una organización para poder brindar una atención de calidad al usuario el recurso humano juega un papel importante ya que son aquellos quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar la organización y desempeño de acuerdo a las metas programadas por la entidad donde se considera como un eslabón importante es el liderazgo que presentan los directivos ante su recurso humano. En caso del sector de salud el recurso humano es la pieza fundamental para brindar una atención a los usuarios de los beneficiarios del seguro integral de salud y/o otras entidades prestadoras. Ya sea de manera preventiva o recuperativa de acuerdo a su necesidad del usuario.

Por ello es esencial que la DIRESA Amazonas logre que el personal, que en ella labora, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. En la actualidad uno de los problemas más urgentes es la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

En la DIRESA Amazonas desde el año 2012 se ha empezado a trabajar con los convenios presupuestales de EUPORAN. Posteriormente el año 2014 se implementó los convenios presupuestales de fondo para estímulo para desempeño (FED) y el CAPITA juntamente con el Seguro Integral de Salud (SIS) donde se evalúan los indicadores de desempeño laboral en las áreas de materno y niño para el año 2015 en la evaluación de indicadores se identificó una deficiencia en el cumplimiento para los indicadores presupuestales.

Esta problemática advertida desde un contexto macro a un contexto local, me ha permitido formular el problema de la siguiente manera:

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿QUE RELACION EXISTE ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA PROVINCIA DE BONGARÁ - 2016?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se puede establecer la Motivación laboral que reciben de los profesionales y Técnico de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará?
- ¿De qué manera se describe los estilos de liderazgo que reciben los profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará?
- ¿De qué manera se describe la recepción de los profesionales y técnicos con los estilos de liderazgo que presentan sus jefes como estilo visionario, carismático, transaccional y transformacional en los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará?

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación Científica.

Dada la alta competitividad y complejidad de la responsabilidad de los gerentes de las distintas entidades prestadoras de servicios, en estos tiempos de gran exigencia, estos deben ejercer estilos de liderazgo y prácticas administrativas de alta eficiencia y eficacia, orientado a lograr el desempeño óptimo del talento humano.

De aquí la importancia de la presente investigación, puesto que, se pretende evaluar la relación que existe entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo de los trabajadores de las Micro redes de la Provincia Bongará -

Amazonas. También la importancia del estudio radica en determinar la motivación laboral entre los trabajadores asistenciales y administrativos y como esta influye con los estilos de liderazgos dentro de un contexto de cambio permanente en el sector salud; el advenimiento de la nueva reforma del aseguramiento universal y las nuevas propuestas estructurales de cambio permiten que el talento humano cambie su visión de cara al siglo XXI.

La presente investigación es importante porque intenta analizar dos tipologías de la Inteligencia emocional como son la Motivación y los Estilos Liderazgo; ambos definidos como elementos básicos de una relación laboral, especialmente en el sector salud en donde existen carencias de competencias emocionales para la relación con los usuarios pacientes.

1.4.2. Justificación Social.

Sabemos que; cuando los colaboradores de una entidad entran en una fase de desmotivación, empiezan a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día de trabajo. Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza queda afectada y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar y esto puede verse reflejada a la hora de atender a los pacientes que a diario acuden a estos establecimientos de salud con la finalidad de ser atendidos con la mayor eficacia y pertinencia.

1.4.3. Justificación Práctica.

Desde el punto de vista práctico, el presente estudio es importante porque, es una investigación cuyos resultados van a coadyuvar a la toma de decisiones de los gerentes para mejorar el servicio de salud y la performance de los colaboradores profesionales y técnicos de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará – Amazonas.

1.4.4. Justificación Teórica.

Tiene justificación teórica porque el estudio aporta conocimiento en temas de gestión de servicios que pueden ser discutidos en mesas de trabajo, mesas y planes de concertación, conferencias o publicaciones especializadas.

1.4.5. Justificación Metodológica.

Finalmente, tiene utilidad metodológica porque sus instrumentos pueden ser aplicados en otras organizaciones de salud, generando resultados diferenciales y sugerencias diversas para el problema.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará - 2016.

1.5.2. Objetivo Específico

- Establecer la Motivación laboral que perciben los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará.
- Describir los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará.
- Evaluar la relación entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CIENTICO

2.1. MARCO DE REFERENCIA.

2.1.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1.1. Motivación laboral

Lo define como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos. La motivación laboral es la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. Es el impulso de las personas en la empresa, lo que les conduce a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación y, por tanto, se convierte en el motor y en la energía psicológica de la misma organización.¹⁴

A través de la motivación del personal se logra el desarrollo personal de los trabajadores y, a través de él, se consigue mejorar la productividad de la empresa. Provee de eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa y al mismo tiempo empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.¹⁴ La motivación se traduce en:

- Un mayor rendimiento laboral.
- Una mayor implicación.
- Una mayor productividad.

Para que una persona se encuentre motivada y contribuya a los objetivos de la empresa, ésta debe hallar en la organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, de tipo económico, social o de desarrollo personal. En esta materia, las estrategias sobre dirección y

desarrollo de las personas son el factor más importante que permitirá el logro de los objetivos empresariales y el desarrollo personal de los trabajadores.¹⁴

Existen dos tipos de factores que intervienen en las relaciones laborales, para satisfacer las necesidades de los trabajadores en estos aspectos será clave para desarrollar una política de motivación adecuada.¹⁵

Factores motivadores:

Son aquéllos orientados a garantizar la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas. En este grupo se encontrarían los logros, el reconocimiento, la promoción, los retos o la asignación de responsabilidades.¹⁵

Factores higiénicos:

Que son los que tienen que ver tanto con el contexto donde se desempeña el trabajo como con el trato que las personas reciben. Aquí se encuadran el ambiente laboral, los recursos materiales, los beneficios sociales, sueldos, relaciones personales, políticas institucionales, como por ejemplo teletrabajo, políticas de conciliación y días de convivencias, servicio de guardería, etc.¹⁵

Existen muchas teorías sobre la motivación, las más orientadas al mundo laboral son la teoría de la equidad, la teoría bifactorial de la motivación, la teoría del establecimiento de metas, la teoría de la motivación de logro o la teoría de las tres necesidades.¹⁶

Las técnicas más conocidas de motivación laboral pueden ser de carácter permanente, o puntuales, y se resumen en una serie de puntos que la empresa debe tener en cuenta siempre para fomentar la motivación de sus trabajadores¹⁶.

a. Técnicas de carácter permanente:

Para que tengan éxito, se debe informar y comunicar bien a todo el personal acerca de estas políticas, sobre todo a mandos intermedios y a empleados. Se hace imprescindible el fijar previamente objetivos y metas que sean fáciles de entender y realistas. Y, siempre teniendo en cuenta que, cualquiera que sea la técnica escogida, ha de ser aceptada por las dos partes.¹⁶

Ubicación acertada:

Se trata de ubicar a los empleados en los puestos adecuados según su perfil, que ha de ser analizado de forma previa.¹⁶

Adecuación del trabajador a su puesto:

Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que cuando esto sucede, las posibilidades de desempeñar un buen rendimiento laboral aumentan. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en saber incorporar a la persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con éxito las tareas del puesto de trabajo por el que ha sido seleccionado y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.¹⁶

Inducción:

Esta técnica facilita la correcta incorporación de una persona a la organización. Es de sencilla aplicación ya que se basa en suministrar a cada nuevo empleado la información necesaria sobre las políticas, normas y funcionamiento, así como las expectativas sobre su desempeño en la empresa.¹⁶

Metas:

Ese método consiste en garantizar que todo el equipo conoce las metas de la organización para un período determinado. Éstas deben estar planteadas de manera que constituyan retos y oportunidades, lo que las

hace mucho más atractivas, consiguiendo una mayor implicación por parte de todos los niveles de la plantilla.¹⁶

Establecimiento de objetivos:

Las personas necesitamos objetivos hacia los que orientar nuestros esfuerzos. En principio lo que impulsa y motiva a las personas es su deseo de alcanzar una meta. El establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también realistas y alcanzables, ya que, si no, crearán apatía y frustración.¹⁶

Reconocimiento:

Se concreta en la acción o acciones que sean necesarias para poner en evidencia el buen desempeño de las personas, para elevar sus niveles de satisfacción personal y reforzar la confianza en sus capacidades. El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. De hecho, los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Y esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle la satisfacción que la empresa siente por ello no sólo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto, ya que consigue hacer que esa persona se sienta útil y valorada.¹⁶

Participación:

Que puede promoverse a través de consulta de opiniones y sugerencias, asignación de responsabilidades, instrumentos para evaluar las tareas y todas las acciones que estimulen la creatividad y la iniciativa personal. La participación del empleado le confiere confianza y confirma su pertenencia a la organización y su proyecto. Para conseguirlo hay que dar libertad en el control y planificación de sus actividades al empleado, quien, por su

conocimiento del trabajo, del puesto y su perspectiva única, podrá además proponer mejoras o modificaciones de gran valor y eficacia.

Evaluaciones periódicas y oportunas:

Mediante esta técnica se busca el conocer y mejorar el rendimiento personal de cada empleado.¹⁶

b. Técnicas puntuales:

Para lograr el éxito en la implantación de este tipo de técnicas es importante lograr que sean atractivas, que se basen en un marketing efectivo. Ello aumentará su poder de captación y con él, la participación. Deben siempre apoyarse en una buena política de comunicación.¹⁶

Oportunidades de formación:

Permiten al personal adquirir conocimientos y mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo su experiencia y el resultado de sus tareas. La formación y desarrollo profesional propicia la motivación que se traduce en un visible crecimiento personal y profesional. De este modo, se mejora el rendimiento y se previenen riesgos de carácter psicosocial. Las ventajas de esta técnica son la mayor autoestima, la satisfacción laboral, el mejor desempeño del puesto, promoción, etc.¹⁶

Talleres y reuniones:

Son espacios creados para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas por especialistas, para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal. Estas dinámicas suelen reforzar los lazos entre los integrantes de las organizaciones y también propician el sentimiento de pertenencia a la empresa¹⁶.

2.1.1.2. Estilos de liderazgo

a. Concepto de Liderazgo

El liderazgo, debe tomarse como una tarea, una función, y no tanto como un conjunto de características. Ahora bien, hay un mínimo de condiciones que deben llevar consigo para fortalecer el liderazgo, de tal manera que motive el cambio de conducta de las personas. No obstante, el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".¹⁷

El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos.¹⁷

Proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo. El líder proporciona la información y la formación necesarias para inspirar el compromiso con el grupo, por lo que se requiere un liderazgo cuya base sea la confianza para orientar, facultar y alienar.¹⁷

Es entendido el liderazgo por tantos autores como investigadores se han dedicado al tema. Algunas de las más significativas reseñan al concepto como: la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.¹⁷

b. Estilos de líder

Son los diversos patrones que prefieren los líderes para el proceso de influir en los trabajadores y dirigirlos. Las dos funciones del líder la relativa a las tareas y la de mantener al grupo se suelen expresar mediante dos estilos de liderazgo. Un estilo orientado a las tareas es supervisar estrechamente a los subordinados, con objeto de asegurarse de que la tarea es efectuada en forma satisfactoria. Se concede más importancia a terminar el trabajo que al desarrollo o la satisfacción personal de los

miembros. En cambio un estilo más orientado a los empleados concede mayor importancia a motivar a los subordinados que a controlarlos. Pretenden relaciones amigables, confiadas y respetuosas con los integrantes, los cuales, muchas veces, pueden participar en las decisiones que les atañen.¹⁸

- **Estilo Visionario**

El liderazgo visionario es el que va más allá del simple liderazgo, del carisma, es aquel capaz de anticiparse a los hechos y que cuenta con la capacidad de crear y dar lugar a una visión realista e interesante del futuro que mejora el presente de la empresa. Es aquel capaz de anticiparse y crear metas realistas que se pueden conseguir, aquel que pueden innovar para la mejor. Este tipo de liderazgo tiene una visión a largo plazo que le permite anticiparse no sólo a los acontecimientos sino que se pueden anticipar problemas (y de esta manera poder luchar contra ellos o combatirlos antes de que existan) y detectar oportunidades antes que los demás (y de esta manera ganar ventaja competitiva).¹⁹

También debe ser creíble, debe inspirar confianza en los demás. Por eso es una persona con integridad, compromiso y otros valores que inspiran confianza. Debe ser consistente, justo, hablar de sus sentimientos y emociones y ser una persona capaz de cumplir sus promesas.¹⁹

- **Estilo Carismático**

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal

y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma. Son capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores. Un gran problema es que sus errores se perdonan y sus logros se mitifican no permitiendo ser objetivo en torno a los resultados que ofrece o a sus capacidades. Les cuesta más llevar relación con personas con la motivación para el logro elevada.²¹

Características del Liderazgo Carismático

- Es capaz de modificar la escala de valores, creencias y actitudes de sus seguidores.
- Tiene gran capacidad de convicción
- Es buen motivador
- Es capaz de asumir riesgos
- Puede llegar a utilizar medios innovadores y no convencionales
- Crea admiración
- Tiene visión de futuro
- Tiene buena capacidad de persuasión
- Genera confianza
- Es inconformista
- Se sacrifica por la empresa
- Es positivo

Un líder carismático puede ser altamente beneficioso para una empresa si es capaz de conseguir que los trabajadores hagan lo que requiere con su carisma, con su encanto, sin que estos se sientan manipulados. Para ello ha de saber jugar bien sus herramientas y debe dar buen ejemplo. Si sus trabajadores están dispuestos a hacer algo por el negocio él debe estar en disposición de hacer aún más.²¹

- **Estilo Transaccional**

Liderazgo Transaccional, también conocido como el liderazgo institucional, se centra en el papel de supervisión, organización y todo

el desempeño del grupo. El liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo en el cual el líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios o castigos. El primer paso del liderazgo transaccional consiste en la negociación del contrato donde al subordinado obtiene el salario y otros beneficios a cambio de ceder a la empresa la autoridad sobre sí mismo. El liderazgo transaccional, que implica la motivación y dirección de seguidores se basa en apelar a sus propios intereses.²¹

El seguidor del líder transaccional es un individuo racional, motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es predecible. El liderazgo transaccional, más que un estilo de liderazgo es un tipo de management ya que el foco está en las tareas a corto plazo. Tiene muchas limitaciones para el trabajo creativo o basado en el conocimiento, de todas formas es efectivo para determinadas situaciones. Max Weber uno de los fundadores de la sociología moderna, desarrolló esta teoría en 1947. En este modelo los aumentos de salario o beneficios, corresponderían a quienes hayan realizado el mejor trabajo.²¹

Los líderes transaccionales deben entender que los subordinados trabajan mejor solos, por lo tanto deben tener una postura indiferente. Esta forma de trabajo requiere que el subordinado tenga una ética del trabajo sólida, a fin de completar las tareas requeridas sin supervisión.²¹

- **Estilo Transformacional**

Proceso común de líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman.²²

Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al trabajador y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la empresa que otros estilos de liderazgo. De ahí que su nombre también sea el de liderazgo carismático.²²

Características del liderazgo transformacional

- Aproximación personal al trabajador, es decir, el trabajador es una persona antes que una herramienta para ganar dinero.
- Hay una estimulación intelectual del trabajador, invitándole a que aporte sus ideas y las mejoras de proceso que crea convenientes.
- Se motiva e inspira al trabajador en sus funciones dentro de la empresa.
- Se hace partícipe al trabajador del éxito de la empresa.
- Hay fe en los trabajadores y en el trabajo en equipo
- Se dedica al crecimiento a largo plazo más que en los resultados a corto plazo
- Hay voluntad de arriesgarse.

c. Tipos de liderazgo

▪ Liderazgo democrático

Las directrices son debatidas y decididas por el grupo estimulado y apoyado por el líder. El propio grupo esboza las acciones técnicas para alcanzar el objetivo, y solicita consejo técnico al líder cuando es necesario. Éste propone dos o más alternativas para que el grupo escoja. Las tareas logran así nuevas perspectivas, a través de los debates. La división de las tareas queda a criterio del propio grupo y cada miembro tiene la libertad de escoger a sus compañeros de trabajo.²³

El líder busca ser un miembro más del grupo, en espíritu, sin encargarse mucho de las tareas. Es “objetivo” y se limita a los “hechos” en sus críticas y elogios.²³

Liderazgo Democrático

Cuando sus subalternos consideran que: el grupo es el que toma las decisiones, los miembros adoptan las decisiones individuales sobre las tareas, cuando surgen procesos alternativos para que el grupo escoja y distribuye de forma objetiva elogios, críticas y participa en las actividades del grupo.²⁵

d. Funciones del Líder

Los investigadores que exploraron las funciones del líder llegaron a la conclusión de que los grupos, para operar debidamente, necesitan que alguien desempeñe dos funciones básicas: las funciones relativas a las tareas, o de la solución de problemas, y las funciones para mantener el grupo, o sociales. La persona que puede desempeñar bien los dos roles, sería un líder especialmente efectivo. Sin embargo, en la práctica, el líder quizá sólo tenga la habilidad, el temperamento o el tiempo para desempeñar un rol. Esto no significa que el grupo está sentenciado a muerte. Algunos estudios han arrojado que los grupos más efectivos tienen alguna forma de liderazgo compartido: una persona se encarga de la función de las tareas, y otro miembro se encarga de la función social.²⁶

En la mayoría de las circunstancias se necesita algún tipo de liderazgo para tomar decisiones e incluso esta puede ser la única forma de reunir al grupo. La función del líder es coordinar y guiar, más que dominar y dirigir. Las tareas del líder pueden incluir la introducción, la guía, el desarrollo, la aclaración y el resumen del grupo. Por otra parte el líder sensible estará consciente de las necesidades humanas de los miembros. Equilibrará la situación, dando oportunidades a todos. El líder estimulará a los miembros, minimizará las interrupciones obtendrá un acuerdo acerca del conflicto y promoverá las ideas.²⁶

2.1.2. MARCO CONCEPTUAL.

Aceptación.

Capacidad del líder para crear un estado de ánimo positivo que se manifiesta así: “evalúo que hay posibilidades que no están abiertas aquí para

mí, y lo acepto". Los líderes aceptan las situaciones en las que no tienen influencia y en lugar de resignarse inician nuevos cursos de acción. La aceptación está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: confianza, empuje, decisión, seguridad.

Acto.

Lo que el líder hace en la práctica, vinculado con actuar, hacer... En relación a los rasgos del liderazgo, los actos son el primer motor de la acción del liderazgo. El primer rasgo del liderazgo es la ejecución frente a la intención (acto versus potencia), el hago frente al deseo, el acciono frente al reflexiono. Acto es crear realidad frente a la potencia que es capacidad para hacerlo. Liderazgo es convertir potencia en acto. El acto está asociado a otros rasgos del liderazgo que lo potencian: decisión, ímpetu, impulso, discernimiento.

Ciclo de Trabajo

Capacidad de los líderes para llevar a cabo el conjunto de actividades que hay que realizar para desarrollar una tarea de forma correcta. El ciclo de trabajo y su dominio por parte del líder permite convertir las ideas y propósitos en acción y materializarlos. Las acciones básicas implicadas en el ciclo de trabajo son: declarar que se haga algo, hacer pedidos (pedir a otras personas que hagan cosas), hacer promesas, negociar condiciones, cumplir compromisos, observar los errores en la realización, crear satisfacción con el trabajo.

Concreción

Capacidad de los líderes para trasladar con claridad y brevedad sus mensajes, la concreción se manifiesta en aspectos como la comunicación directa y el diseño de la visión/misión de la organización. La concreción está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: escuchar, empatizar, discernimiento, creatividad.

Empatía

Capacidad del líder para percibir lo que sienten los demás, es decir, la captación de sentimientos, necesidades e intereses ajenos; capacidad para ver las cosas desde su perspectiva y cultivar la afinidad con una amplia diversidad de personas. La empatía está asociada a una serie de rasgos que la potencian: escucha activa, comunicación, coordinación.

Habilidad

Capacidad relacionada con la posibilidad de realizar una acción o actividad concretas. Supone un saber hacer relacionado con una tarea, una meta o un objetivo.

Motivación

Conjunto de procesos que desarrolla un facilitador (docente u otra persona, un recurso) para activar, dirigir y mantener determinada conducta en otra persona (por ejemplo, un alumno) o en un grupo.

2.1.3. MARCO HISTÓRICO.

A lo largo de la historia de la humanidad, el comportamiento del hombre ha ido evolucionando notablemente, al respecto Evans y Lindsay (2008) mencionan que de acuerdo con las distintas teorías del liderazgo contemporáneo desarrolladas durante los últimos 20 a 30 años, el éxito del liderazgo se puede optimizar con la mezcla correcta del estilo de administración que ejecute el líder, las características de los que son guiados y la situación. Las más populares son:

2.1.3.1. Teoría del liderazgo transaccional.

Teoría del liderazgo transaccional. Se presume que ciertos líderes puedan desarrollar la capacidad para inspirar a sus seguidores a realizar esfuerzos extraordinarios a fin de lograr los objetivos de la organización, a través de conductas que podrían incluir recompensas contingentes. El comportamiento de recompensa incluye la especificación del

trabajo requerido para obtener recompensas con el fin de influir en la motivación. También se aplica la administración activa y pasiva que se define en términos de buscar errores e imponer reglas para evitarlos.

2.1.3.2. Teoría del liderazgo transformacional.

Fue ideada por James M. Burns citado por Evans y Lindsay (2008), de acuerdo con esta teoría los líderes adoptan comportamientos como: la influencia idealizada, la consideración individualizada, la motivación que inspira y la estimulación intelectual. Los líderes que adoptan un estilo transformacional tienen una perspectiva de largo plazo, se enfocan en los clientes, promueven una visión y valores compartidos, trabajan para estimular a sus empresas desde el punto de vista intelectual, invierten en capacitación, y toman algunos riesgos.

Debemos reconocer en el campo de la praxis que es difícil distinguir entre ambas teorías, la investigación ha descubierto que son procesos disímiles pero que se relacionan. Aunque los líderes transformacionales pueden aumentar la motivación y desempeño del seguidor más que los líderes transaccionales, pero los líderes efectivos usan una combinación de ambos tipos, lo cual depende de la situación en que se producen los hechos y generan necesidades.

2.1.3.3. Teoría de la Inteligencia Emocional.

Goleman define cinco componentes de los líderes emocionalmente inteligentes los cuales son: Primero conciencia de sí mismos, segundo autocontrol, tercero motivación, cuarto empatía y quinto habilidades sociales. Su premisa es que, en los estudios de investigación y en la capacitación sobre el liderazgo realizado durante muchos años, se dio demasiada importancia al aspecto racional.

Este autor en su teoría fundamenta que, las expectativas para la inteligencia emocional casi nunca se captan en los sistemas de evaluación del desempeño, pero que las habilidades para la

autoadministración (componentes 1 a 3) e interpersonales (componentes 4 y 5) que representan los cinco conceptos son tan esenciales para los líderes ejecutivos como la inteligencia tradicional (medida por las pruebas de CI) y la competencia técnica.

La relevancia de la inteligencia emocional para la calidad total eficaz depende de traducir en acción la visión de un sistema de liderazgo integrado y el proceso de planificación a largo plazo. Sin una autoadministración creíble, representada por los tres primeros componentes, será difícil para los subordinados en la organización apoyar el enfoque del guía. Sin una empatía y habilidades sociales maduras, representadas por los dos últimos componentes, será difícil que el líder trabaje de manera eficaz con los clientes, proveedores y otros elementos que se encuentran fuera de la organización a fin de establecer la empatía necesaria para la eficacia de la empresa a largo plazo, la cual es crucial para una organización enfocada hacia la calidad total.

2.2. HIPÓTESIS

2.2.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que reciben los profesionales y técnicos de los establecimientos de salud en la provincia de Bongará – 2016.

2.2.2. Hipótesis Específicas

H₁: La motivación laboral tiene relación con el predominio del estilo de liderazgo transformacional que el estilo visionario, carismático, transaccional.

H₀: La motivación laboral no tiene relación con el predominio del estilo de liderazgo transformacional, visionario, carismático, y transaccional.

2.3. VARIABLES:

2.3.1. Identificación de Variables

Variable independiente:

MOTIVACIÓN LABORAL

Variable dependiente:

ESTILOS DE LIDERAZGO

2.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES

2.4.1. Definición conceptual

- **Motivación Laboral:**

Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

- **Estilos de liderazgo:**

Son procesos de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores

2.4.2. Definición operacional

- **Motivación laboral:**

Es la competencia personal que se caracteriza por el estímulo constante que siente el trabajador al realizar su actividad laboral; actualmente la motivación intrínseca es la norma para considerar a un trabajador feliz, se medirá con una encuesta validada por Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morín & Malorni , 2010.

- **Estilos de liderazgo:**

Es el conjunto de tipologías que caracterizan la habilidad social del líder puede ser Carismático, transaccional y transformacional; se medirá con una encuesta de elaboración propia.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En este rubro se debe descomponer o desagregar metodológica y deductivamente, las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE MOTIVACION LABORAL	Necesidad de poder	▪ Influencia ▪ Comportamientos ▪ Ideas prevalente	(3) (2,4,6,14) (1,5,7,13,15,16)	Se usa la Escala de Motivación en el trabajo(R-MAWS), diseñada por Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morín & Malo mí en el año 2010'; y adaptada al español por (Gagne et. Al., 2012)
	Necesidad de afiliación	▪ Relaciones interpersonales ▪ Interacción	(9,10) (8)	
	Necesidad de logro	▪ Metas ▪ Logros personales	(11,18) (12,17,19)	
VARIABLE DEPENDIENTE ESTILOS DE LIDERAZGO	Estilo visionario	▪ Nivel de confianza ▪ Visión compartida	(1,10,11,19,20)	Encuesta sobre Estilos de Liderazgo basada en la escala de Likert
	Estilo Transaccional	▪ Capacidad de negociación ▪ Intereses y recompensas ▪ Nivel de compromiso	(2,5,6,7,8)	
	Estilo Carismático	▪ Nivel de entusiasmo ▪ Comunicación no verbal ▪ Nivel de motivación	(12,13,15,16,17)	
	Estilo transformacional	▪ Cumplimientos de objetivos ▪ Grado de participación	(3,4,9,14,18)	

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación, por su naturaleza corresponde a un tipo de investigación Descriptivo - Correlacional. Por su función este estudio es Básico. Sampieri (2006). Explica que los estudios descriptivos indagan la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población en estudio.

Descriptiva:

Este estudio se define como descriptivo puesto que cada variable, vale decir Motivación y Estilos de liderazgo se estudió mediante la recolección y medición de las mismas, se trató de especificar, los perfiles, características, propiedades, entre otros. ²⁸

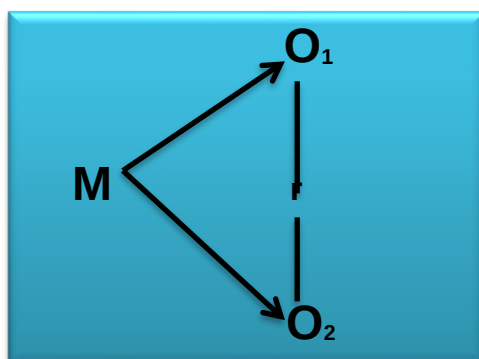
Correlacional:

En el presente estudio se investigó la relación que existe entre la variable motivación laboral y estilos de liderazgo, en el cual se determinó que si la relación es positiva o negativa según los resultados obtenidos. ²⁸

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN / CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El diseño asumido en el presente estudio es No – Experimental

Son estudios que se realizaron fueron sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después de analizarlos. ²⁸



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Variable Independiente

O₂ = Variable Dependiente

r = Relación de las variables de estudio

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**3.3.1. La población**

La población en estudio estuvo conformada por 85 trabajadores de las diferentes redes asistenciales, de la provincia de Bongará – Amazonas.

3.3.2. Muestra

La muestra en estudio estuvo conformada por 70 trabajadores de las diferentes redes asistenciales, de la provincia de Bongará – Amazonas.

Para calcular la muestra se aplicó la siguiente fórmula para estudios finitos.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

N= Es el total de la población = 85

p= 0.50

q = 0.50

Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.1

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 85}{0.1^2(85-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 70$$

Utilizando un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 5 % para una población de 85 individuos se ha obtenido muestra equivalente a 70 individuos para recopilar la información necesaria que se requiere en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Usuarios pacientes.
- Proveedores.
- Trabajadores de otras redes de salud.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores asistenciales y administrativos (Cas, Nombrados, Snp)
- Trabajadores asistenciales y administrativos que actualmente laboran en las redes asistenciales.
- Trabajadores asistenciales y administrativos que asisten a diario a su centro de trabajo en las redes asistenciales.

3.4. MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.4.1. Materiales.

- Escritorio.
- Investigación.
- Libros, CAP de las redes asistenciales, cámara fotográfica.

3.4.2. Técnicas.

En el estudio se han utilizado las técnicas de gabinete y las técnicas de campo.

Dentro de la técnicas de gabinete se ha utilizado el fichaje y dentro de esta ultima las diferentes fichas que a continuacion se describen:

❖ **El Fichaje**

Permitió fijar conceptos y datos relevantes, mediante la elaboración y utilización de fichas para registrar, organizar y precisar aspectos importantes considerados en las diferentes etapas de la investigación. Las fichas utilizadas fueron:

❖ **Fichas de Resumen:**

Fueron utilizadas en la síntesis de conceptos y aportes de diversas fuentes, para que sean organizados de manera concisa y pertinentemente en estas fichas, particularmente sobre contenidos teóricos y antecedentes consultados.

❖ **Fichas Textuales:**

Sirvieron en la investigación para la transcripción literal de contenidos, sobre su versión bibliográfica o fuente informativa original.

❖ **Fichas Bibliográficas:**

Se utilizaron permanentemente en el registro de datos sobre las fuentes recurridas y que se consulten, para llevar un registro de aquellos estudios, aportes y teorías que darán el soporte científico correspondiente a la investigación.

Dentro de la técnicas de campo se ha utilizado los cuestionario para el recojo de la información.

Los Método de investigación que se han empleado para el presente trabajo de investigación es el Método deductivo e inductivo.

a. Método deductivo.

El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento

lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Se puede decir también que el aplicar el resultado de la inducción a casos nuevos es deducción.

b. Método inductivo.

El método inductivo o inductivismo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

c. Método lógico inductivo:

Ya que través del razonamiento, el cual parte de casos particulares, permitió se eleve a conocimientos generales.

d. El método histórico:

Estuvo vinculado al conocimiento de las distintas etapas del objeto de estudio, se utilizó para conocer la evolución y desarrollo de dicho objeto de investigación e identificar las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales.

e. Hipotético- deductivo.

Fue utilizado para proponer la hipótesis como consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos que constituyeron la investigación y a la vez al arribar a las conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas.

3.5. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

3.5.1. Cuestionarios:

Los cuestionarios han sido validados por juicio de expertos, los mismos que contienen 19 preguntas para el primer instrumento y 20 preguntas para el segundo instrumento. Estos cuestionarios también pueden utilizarse para recopilar datos sistemáticos habituales o poco frecuentes, y datos para estudios especializados. Si bien la información de esta sección se aplica a los cuestionarios para todos estos usos, los ejemplos se refieren sólo a datos sistemáticos, tanto si son habituales como poco frecuentes. Los instrumentos que se utilizaron son:

- Encuesta de la Escala de Motivación en el trabajo(R-MAWS), diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni en el año 2010; y adaptada al español por (Gagné et. al., 2012) Esta escala cuenta con 19 ítems donde obtuvo un índice de confiabilidad (alfa de crombach) de 0.759. Para realizar el presente trabajo el cuestionario validado se sometió a apreciación por expertos para que aporten si el cuestionario se encuentra acorde con el presente trabajo donde se tuvo la aceptación de los siguientes participantes: DR MONTENEGRO CAMACHO LUIS Docente Estadístico “Universidad Señor de Sipan” con promedio de valoración 90%, MG. VILLALOBOS CHAVEZ MAGNA SOLEDAD Docente Metodóloga de la “Universidad San Martin de Porras” con promedio de valoración 95%. DR. CUEVA RAMIREZ ALEX Médico Cirujano HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY con promedio de valoración 95%,**(Anexo N°5.1, Anexo N°6.1, Anexo 7.1)**
- La escala de Estilos de Liderazgo de elaboración propia .El instrumento registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que cuentan con 20 ítems donde se identifica al estilo de liderazgo visionario, transaccional, carismático y transformacional. Donde se sometió a un índice de confiabilidad (alfa de cronbach) el mismo que se calcula la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Crombach con el 10% que equivale 20 muestras de la población en estudio y se obtuvo 0.83 obteniendo una

buena confiabilidad (**Anexo N° 03**).Luego se sometido a una valides por juicio de expertos teniendo la participación del DR MONTENEGRO CAMACHO LUIS Docente Estadístico “Universidad Señor de Sipan” con promedio de valoración 90%, MG.VILLALOBOS CHAVEZ MAGNA SOLEDAD Docente Metodóloga de la “Universidad San Martin de Porras” con promedio de valoración 95%, DR. CUEVA RAMIREZ ALEX Médico Cirujano HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY con promedio de valoración 90% ,(Anexo N°5.2, Anexo N°6.2, Anexo 7.2)

3.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS Y REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.

El análisis estadístico de los datos se realizará con el paquete estadístico SPSS, versión 22 para Windows.

Los datos procesados se presentan para su mayor apreciación en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

4.1.1. RESULTADOS.

Tabla 1

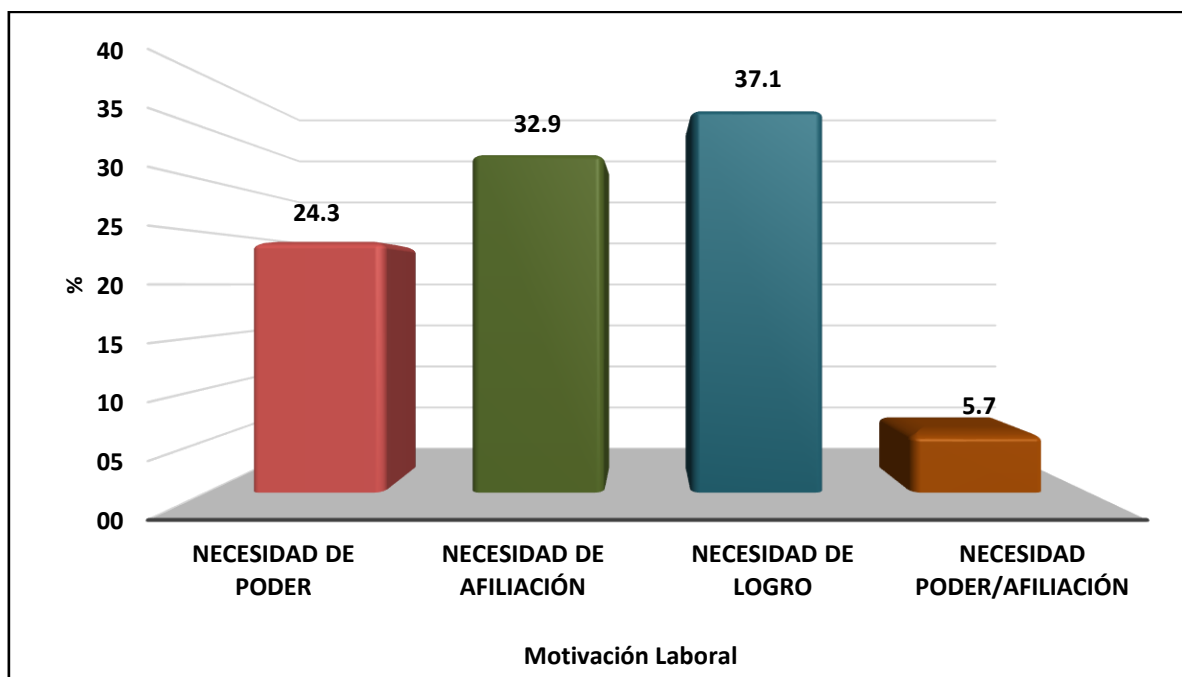
Distribución de la motivación laboral que perciben los colaboradores de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará.

	Frecuencia	Porcentaje
Necesidad de poder	17	24.3
Necesidad de afiliación	23	32.9
Necesidad de logro	26	37.1
Necesidad poder y Afiliación	4	5.7
Total	70	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores – establecimientos de salud, Bongará

Fecha: 2016

Figura 1. Distribución de la motivación laboral que perciben los colaboradores de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará.



Fuente: Tabla 1

Fecha: 2016

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la tabla 1 y figura 2, con respecto a la distribución de la motivación laboral de los colaboradores de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará, donde la mayor motivación que tienen los sujetos de los 70 participantes se obtiene 26 participantes un porcentaje de (31,7%), se inclinan con la motivación del logro (metas y logros personales). Y en segundo lugar se obtiene 23 participantes un porcentaje de (32,9%), se inclinan a la necesidad de afiliación (relaciones interpersonales e interacción).

Tabla 2

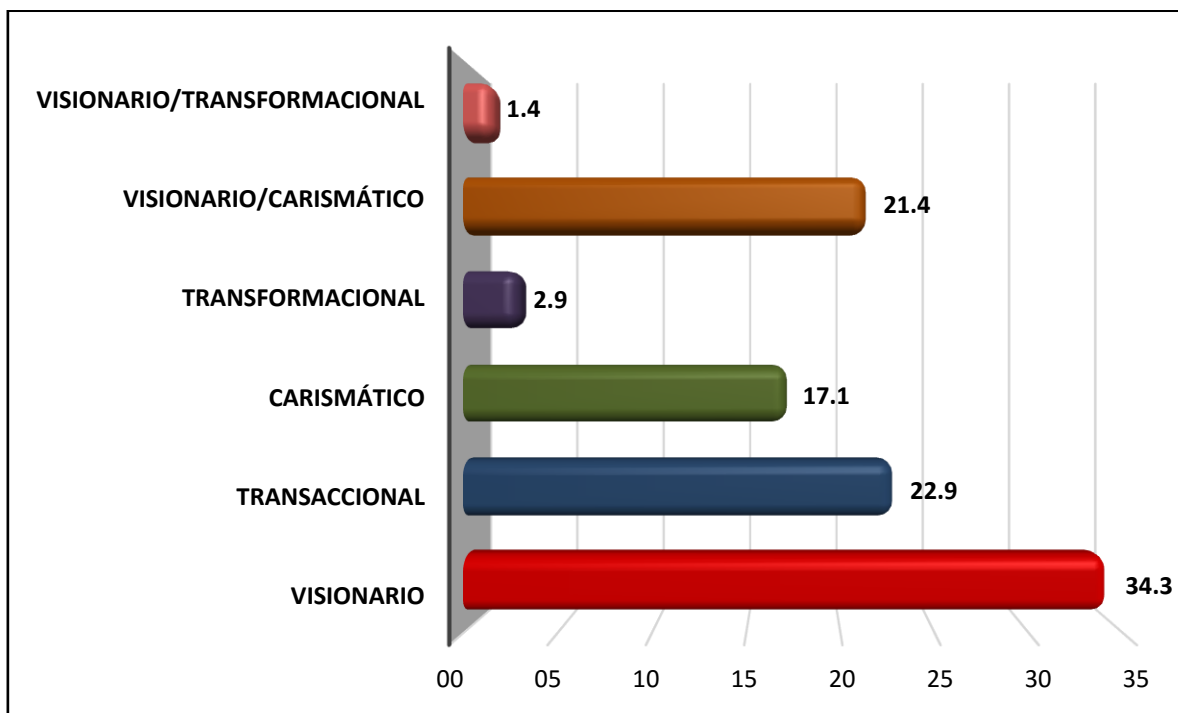
Distribución de los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará.

	Frecuencia	Porcentaje
Estilo visionario	24	34,3
Estilo Transaccional	16	22,9
Estilo Carismático	12	17,1
Estilo Transformacional	2	2,9
Estilo Visionario/Carismático	15	21,4
Estilo Visionario/Transformacional	1	1,4
Total	70	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores – establecimientos de salud,
Bongará

Fecha: 2016

Figura 2. Distribución de los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará.



Fuente: Tabla 2

Fecha: 2016

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la tabla 2 y figura 2, con respecto a la distribución de los estilos de liderazgo de los colaboradores de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará, de los 70 participantes se obtuvo 24 sujetos con un porcentaje de (34.3%) que se inclinan al liderazgo visionario, que fue que más sobre salió en los colaboradores (nivel de confianza y visión compartida) y en segundo lugar se obtuvo 16 participantes con un porcentaje de (22.9%) que se inclinaron al estilo de liderazgo transaccional (capacidades de negociación intereses de recompensa y nivel de compromiso) y con 2 participante con porcentaje de (2.9%) se inclina a un estilo de liderazgo transformacional (cumplimiento de objetivos y grado de participación).

Tabla 3

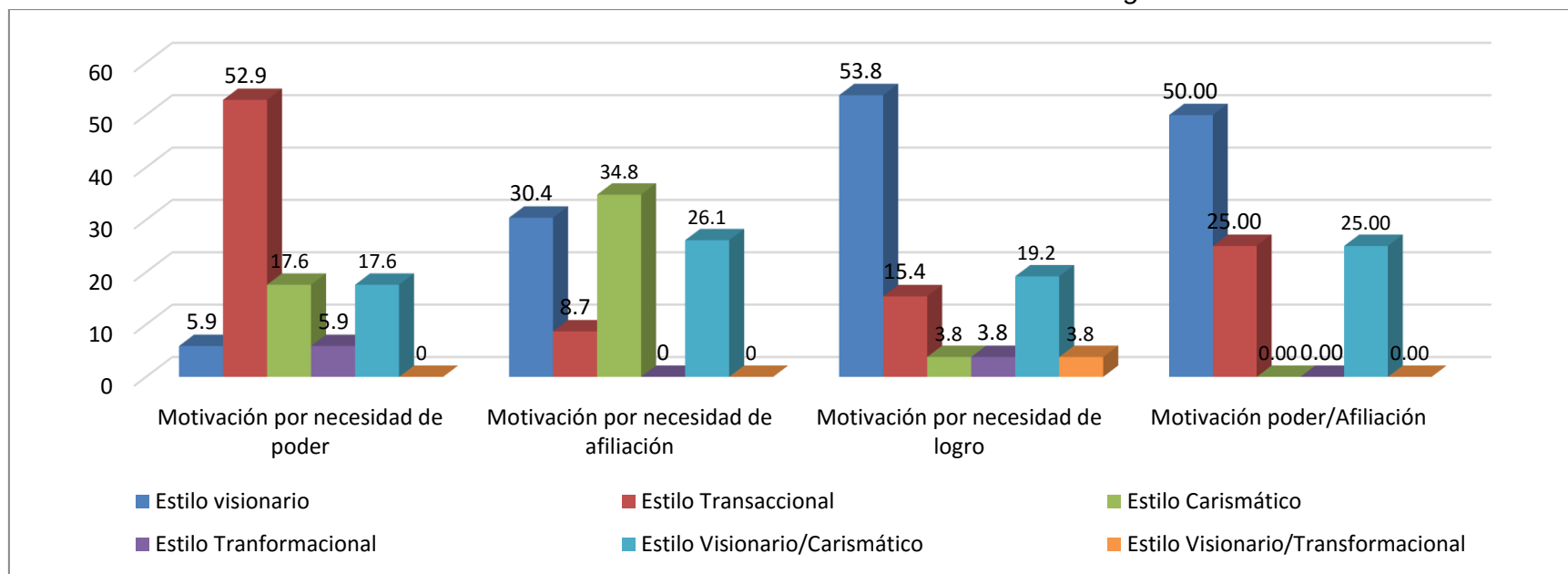
Relación entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará.

			Estilo de Liderazgo						Total
			Estilo visionario	Estilo Transaccional	Estilo Carismático	Estilo Transformacional	Estilo Visionario/Carismático	Estilo Visionario/Transformacional	
Motivación Laboral	Motivación por necesidad de poder	Frecuencia	1	9	3	1	3	0	17
		Porcentaje	5,9	52,9	17,6	5,9	17,6	0,0	100,0%
	Motivación por necesidad de afiliación	Frecuencia	7	2	8	0	6	0	23
		Porcentaje	30,4	8,7	34,8	0,0	26,1	0,0	100,0%
	Motivación por necesidad de logro	Frecuencia	14	4	1	1	5	1	26
		Porcentaje	53,8	15,4	3,8	3,8	19,2	3,8	100,0%
	Motivación poder/Afiliación	Frecuencia	2	1	0	0	1	0	4
		Porcentaje	50,0	25,0	0,0	0,0	25,0	0,0	100,0%
Total		Frecuencia	24	16	12	2	15	1	70
		Porcentaje	34,3%	22,9%	17,1%	2,9%	21,4%	1,4%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores – establecimientos de salud, Bongará

Fecha: 2016

Figura 3. Relación entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará



Fuente: Tabla 3

Fecha: 2016

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la tabla 3 y figura 3, con respecto a la distribución de los estilos de liderazgo de los colaboradores de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará, los colaboradores que tiene motivación por necesidad de poder, el estilo de liderazgo que predomina es el estilo transaccional, y los colaboradores que tiene motivación por afiliación, el estilo que predomina es el estilo de liderazgo carismático, en cambio en los que tiene motivación por el logro tiene un estilo de liderazgo visionario, al igual que los que tiene motivación poder/afiliación, tienen un liderazgo visionario.

Contrastación de Hipótesis

Planteamiento de Hipótesis

H1: La motivación laboral tiene relación con el predominio del estilo de liderazgo transformacional que el estilo visionario, carismático, transaccional.

Prueba de Hipótesis

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27,752	15	,023
Razón de verosimilitud	30,167	15	,011
Asociación lineal por lineal	1,235	1	,266
N de casos válidos	70		

Con un nivel de significancia, $0,023 < 0,05$, y donde $x_0^2 = 27,752 > (x_t^2 = 24,995)$, y con error de 2,3% se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna donde existe relación entre la motivación laboral y el estilo de liderazgo de los colaboradores. Donde los que tienen motivación por el poder, el estilo de liderazgo es el transaccional, el de afiliación; el estilo carismático y el de motivación por el logro; el estilo visionario.

4.1.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación hace referencia a la motivación laboral y los estilos de liderazgos que perciben los colaboradores del establecimiento de salud de la provincia de Bongará.

La discusión de la presente investigación se inicia con el análisis del primer objetivo específico: Establecer la Motivación laboral que perciben los colaboradores profesionales y técnicos de los establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará. En la tabla N°1; el 37.1% de los encuestados manifestación que el logro es importante para el establecimiento de salud; mientras que el 32.9% opinaron que lo más importante para el establecimiento es la afiliación entre lo colaboradores. Estos resultados coinciden Maslow en

el cual manifestó que la necesidad del logro es querer sobresalir de la media. Al querer cumplir esta necesidad, la persona desarrolla un deseo de excelencia, de trabajo bien realizado y de nuevas responsabilidades. En este caso, la persona se fija metas muy elevadas para demostrarse a sí mismo y a los demás que puede hacer todo lo que se proponga.²⁰

Según Maslow manifiesta que la necesidad de afiliación se centra en la necesidad de formar parte de un grupo. La persona, aquí, busca ser popular, tener contacto con los demás y ayudar a otra gente.²⁰

En relación al segundo objetivo específico: Describir los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará; el 34.3% manifestó que el estilo más influyente era el visionario; mientras que el 22.9% opinaron que era el transaccional. Estos resultados coinciden con Piqueras el liderazgo visionario es el que va más allá del simple liderazgo, del carisma, es aquel capaz de anticiparse a los hechos y que cuenta con la capacidad de crear y dar lugar a una visión realista e interesante del futuro que mejora el presente de la empresa. Es aquel capaz de anticiparse y crear metas realistas que se pueden conseguir, aquel que pueden innovar para la mejor. Este tipo de liderazgo tiene una visión a largo plazo que le permite anticiparse no sólo a los acontecimientos sino que se pueden anticipar problemas (y de esta manera poder luchar contra ellos o combatirlos antes de que existan) y detectar oportunidades antes que los demás (y de esta manera ganar ventaja competitiva)¹⁹.

Según Figueroa manifiesta que el liderazgo transaccional, se centra en el papel de supervisión, organización y todo el desempeño del grupo. El liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo en el cual el líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios o castigos.

El primer paso del liderazgo transaccional consiste en la negociación del contrato donde al subordinado obtiene el salario y otros beneficios a

cambio de ceder a la empresa la autoridad sobre sí mismo. El liderazgo transaccional, que implica la motivación y dirección de seguidores se basa en apelar a sus propios intereses ²¹.

El seguidor del líder transaccional es un individuo racional, motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es predecible. El liderazgo transaccional, más que un estilo de liderazgo es un tipo de management ya que el foco está en las tareas a corto plazo. Tiene muchas limitaciones para el trabajo creativo o basado en el conocimiento, de todas formas es efectivo para determinadas situaciones. Max Weber uno de los fundadores de la sociología moderna, desarrolló esta teoría en 1947. En este modelo los aumentos de salario o beneficios, corresponderían a quienes hayan realizado el mejor trabajo.²¹

Los líderes transaccionales deben entender que los subordinados trabajan mejor solos, por lo tanto deben tener una postura indiferente. Esta forma de trabajo requiere que el subordinado tenga una ética del trabajo sólida, a fin de completar las tareas requeridas sin supervisión. ²¹

Para finalizar con respecto al tercer objetivo específico: Evaluar la relación entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará. En la tabla 3; se puede corroborar que si existe correlación entre ambas variables porque el Chi cuadrado de Pearson es 27,752 que es mayor al valor teórico de 24,995.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- En el establecimiento de salud de la provincia de Bongará – Amazonas luego de haber suministrado el cuestionario a los trabajadores se encontró con un nivel de significancia, $0,023 < 0,05$, y donde $\chi^2_0 = 27,752 > (\chi^2_t = 24,995)$, y con error de 2,3%. Aceptamos la hipótesis alterna donde existe relación entre la motivación laboral y el estilo de liderazgo. La motivación laboral por el poder, se relaciona con el estilo de liderazgo es el transaccional; la motivación laboral de afiliación se relaciona con el liderazgo estilo carismático y la motivación por el logro se relaciona con el liderazgo el estilo visionario.
- En el establecimiento de salud de la provincia de Bongará - Amazonas; de un total de 70 colaboradores con respecto a la motivación laboral. De los cuales 26 colaboradores con un porcentaje de 37.1% tienen mayor preferencia de motivación por necesidad de logros obtenidos teniendo el más alto porcentaje en la investigación; mientras que 23 colaboradores con un porcentaje de 32.9% ellos se inclinaron por la necesidad de afiliación entre ellos.
- En el establecimiento de salud de la provincia de Bongará - Amazonas, de un total de 70 encuestados con respecto de los estilos de liderazgo. De los cuales 24 colaboradores con un porcentaje de 34.3% tiene inclinación al liderazgo visionario teniendo el más alto porcentaje; mientras que 16 colaboradores con un porcentaje de 22.9 %de ellos se inclinan por el estilo transaccional.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directores de los establecimientos de salud de Bongará, promover actividades de mejoramiento profesional que motiven al personal a desarrollarse eficiente dentro de la institución.
- Se recomienda a los directores de los establecimientos de salud desarrollar estrategias como programas de liderazgo, talleres vivenciales y Coaching educativo para fomentar y fortalecer el liderazgo, que tenga como resultado un ambiente organizacional saludable, armonioso, donde prime la satisfacción laboral con el fin de brindar una atención de calidad.
- Que los jefes de cada red asistencial tengan más comunicación con su equipo de trabajo, para que ellos sientan que tienen el apoyo y la confianza necesaria para poder participar y tomar las decisiones, y así los profesionales y técnicos realicen su trabajo con mayor eficiencia, eficacia y satisfacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Berdecía P, Gonzáles G y Carrasquilla T. Estilos de liderazgo. [Citado, 2013]
Obtenido de:
<https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/cruz.pdf>.
2. León K. Aportes del Liderazgo. [Citado, 2013]. Obtenido de:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>.
3. Aldana P. Definición de la Motivación. [Citado, 2014]. Obtenido de:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11445/1/LA%20MOTIVACI%C3%93N%20COMO%20PRINCIPIO%20ESENCIAL%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20EMPRESARIAL%20EFECTIVO.pdf>
4. Quezada, C. Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. [Citado, 2014]. Recuperado de:
http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n2/art_05.pdf
5. Palacios T. El Liderazgo. [Citado, 2012]. Obtenido de:
tesis.unjbg.edu.pe:8080/.../72_2013_Palacios_Uchasara_NR_FACS_Enf.
6. Brown O. Cambio Organizacional. [Citado, 2012]. Obtenido de:
<http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/10/09/liderazgo-cambio-organizacional/>
7. Lagos, C. Estudio de la relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional. Ciudad de Buenos Aires: [Citado, 2014]. Obtenido de:
http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2606/Estudio_Lagos.pdf?sequence=1
8. Valdivieso, G. Influencia del estilo de liderazgo. Chile: [Citado, 2015]. Obtenido

- de:http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/975/valdiviezo_albuquerque_luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Saldivia, A. Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería. Chile: [Citado, 2010]. Obtenido de:http://www.udp.cl/descargas/facultades_carreras/derecho/pdf/informes/2014/saludmental.pdf
 10. Sánchez, M. Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince. Venezuela: [Citado, 2011]. Obtenido en:<http://es.slideshare.net/geraldososa/satisfaccin-laboral-9609674>.
 11. Pucheu, J. Influencia del Liderazgo. Chile: [Citado, 2010]. Obtenido de : http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-pucheu_j/pdfAmont/cs-pucheu_j.pdf
 12. Vásquez, S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Perú: [Citado, 2006]. Obtenido de :http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf
 13. Vásquez, M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011: [Citado, 2013]. Obtenido de: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf
 14. Piaget K. Motivación laboral. [Citado, 1980]. Obtenido de: <http://psicologiayempresa.com/la-motivacion-laboral.html>.
 15. Herzberg G. Motivación Laboral. [Citado, 2000]. Obtenido de: <http://es.workmeter.com/blog/bid/295136/2-Teor-as-y-t-cnicas-de-motivaci-n-laboral>

16. Maslow. Motivación laboral. [Citado, 2000]. Obtenido de:
<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
17. Fischman, D. El líder transformador. [Citado, 2010]. Lima, Perú, Editorial: Planeta Perú S.A.
18. Stoner. Estilo del líder. [Citado, 2007]. Obtenido de:
<http://advancedmanagementresearch.blogspot.pe/2007/10/liderazgo-y-administracin.html>
19. Piqueras H. Estilo Visionario. [Citado, 2014]. Obtenido de:
<https://www.cesarpiqueras.com/lider-visionario/>
20. Weber K. Estilo Carismático. [Citado, 2005]. Obtenido de:
<https://www.coursehero.com/file/p79lksc/Qu%C3%A9-tipo-de-liderazgo-caracteriza-a-Richard-Branson-De-acuerdo-a-una-lista-de/>
21. Figueroa T. Estilo Transaccional. [Citado, 2009]. Recuperado de:
<https://prezi.com/i7vbz2ogcfiw/liderazgo/>
22. Levicki K. Estilo transformacional. [Citado, 1997]. Obtenido de:
<https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>
23. Chiavenato I. Tipos de liderazgos. [Citado, 2008]. Obtenido de:
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/68/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200064.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Flórez, J. El comportamiento humano en las organizaciones. [Citado, 2005]. Lima11, Perú: Universidad del Pacífico.
25. Hesselbein, F., Gold Smith, M., y Beckhard, R. El líder del futuro, Colombia [Citado, 2006]. : Planeta Colombiana S.A.

26. Shiffman, L y Kanuk, L., (2005). Comportamiento del Consumidor. [Citado, 2005]. Obtenido de:
[http://www.saludpublica.fcm.unc.edu.ar/sites/default/files/RSP13_5_04_art%](http://www.saludpublica.fcm.unc.edu.ar/sites/default/files/RSP13_5_04_art%df)
27. Fischman, D. (2010), El líder transformador 1, Lima, Perú, Editorial: Planeta Perú S.A.
28. Hernández, Fernández, & Baptista. (2012). Investigación Descriptiva. Obtenido de
[http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/blanco_s_nl/capitulo3.p](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/blanco_s_nl/capitulo3.pdf)
df

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°01

ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS

INSTRUCCIONES:

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de siete puntos es la siguiente:

A	Totalmente de Acuerdo
B	De Acuerdo
C	Ligeramente de Acuerdo
D	Neutral
E	Ligeramente en desacuerdo
F	En Desacuerdo
G	Totalmente en Desacuerdo

N°	PREGUNTAS	A. TOTALMENTE EN DESACUERDO	B. DE ACUERDO	C. LIGERAMENTE EN DESACUERDO	D. NEUTRAL	E. LIGERAMENTE DE ACUERDO	F. DE ACUERDO	G. TOTALMENTE DE ACUERDO
1	¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							

5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.						
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.						
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.						
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.						
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo						
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.						
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.						
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.						
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.						
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.						
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo						
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.						
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.						



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°02

ENCUESTA DE LIDERAZGO

La presente encuesta presenta enunciados, por favor léalos atentamente y luego marque con un aspa (x) sobre el estilo de liderazgo del jefe de servicio que usted considere correcto. Recuerde marcar una sola alternativa como respuesta. Las respuestas son:

TDA	Totalmente de acuerdo
DA	De acuerdo
ED	En desacuerdo
DA	De acuerdo
TED	Totalmente en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	TDA	DA	ED	DA	TED
1	Define objetivos claros y alcanzables.					
2	Desarrolla planes de trabajo para cumplir los objetivos.					
3	Innova y es creativo al formular metas.					
4	Escucha a su equipo y en conjunto elabora planes.					
5	Toma decisiones con información adecuada.					
6	Identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes.					
7	Busca el uso de eficiente de los recursos.					
8	Realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna.					
9	Consigue la eficacia en las acciones del día a día.					
10	Prevé, establece y coordina soluciones a posibles problemas.					
11	Comparte su visión y actúa de acuerdo a ella.					
12	Es proactivo y estimula el trabajo.					
13	Posee un alto nivel de energía.					
14	Se preocupa por mi desarrollo personal.					
15	Propone y da soporte para vencer mis debilidades.					
16	Reconoce mis fortalezas y logros.					
17	Procede una comunicación abierta y honesta conmigo.					
18	Reconoce la importancia de su cargo y no huye de responsabilidades.					
19	Se anticipa a los problemas antes que suceda.					
20	Conoce y comparte la visión de la organización.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!
MARDELY



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°03

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El cuestionario de 47 preguntas. Se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	8	100,0

Ga. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizad	N de elementos
Alfa de Cronbach	os	
,832	,835	39



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°04

GALERIA DE FOTOS

PANEL FOTOGRAFICO DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MOTIVACION LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MICROREDES DE LA PROVINCIA DE BONGARA 2016.



PERSONAL DE SALUD MICRO RED JUMBILLA



REALIZANDO LAS INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION EN EL PERSONAL DE SALUD

PERSONAL DE SALUD MICRO RED POMACOCHAS





VISTA PANORAMICA DE LA MICRO RED PEDRO RUIZ GALLO



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



ANEXO N° 05

Señor (a) (ita)

Dr. Luis Montenegro Lamacho

Presente.-

Asunto: **Solicita Validación de instrumentos de investigación.**

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia hacer de su conocimiento que; está estipulado en el Reglamento y Protocolo de Informe de Tesis de la Universidad Particular de Chiclayo EPG -UDCH "ALTAGORA" la validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos como muestra de un efectivo y real trabajo de campo, por lo que conocedora de su amplia experiencia en el área de la formación de profesionales de los distintos campos del conocimiento, solicito su valioso apoyo profesional validando los siguientes instrumentos de investigación: ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS, ENCUESTA DE LIDERAZGO.

Agradeceré mucho la evaluación respectiva emitiendo los calificativos correspondientes conforme a las escalas adjuntas.

Correspondo a usted la atención, y quisiera expresarle mi consideración más distinguida.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017



LIC. MARDELY ROJAS CASTRO





UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

ANEXO N° 05.1

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: D. Montenegro Camacho Luis
 1.2. Cargo : Docente de Estadística
 1.3. Institución o Centro Laboral : Uss
 1.4. Nombre del instrumento:
 1.5. ENCUESTA DE LIDERAZGO
 1.6. Título de la investigación :
 MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS
 PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA
 PROVINCIA DE BONGARÁ - AMAZONAS - 2016.
 1.7. Autora : Lic. Mardely Rojas Castro

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE - 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de las redes asistenciales de salud.					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de las redes asistenciales de salud.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico - científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO						90%

III. PROMEDIO DE VALORACION

90 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(☐) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017.



DNI. N° 16672494
Teléfono N° 949531920



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°01

ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS

INSTRUCCIONES:

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de siete puntos es la siguiente:

A	Totalmente de Acuerdo
B	De Acuerdo
C	Ligeramente de Acuerdo
D	Neutral
E	Ligeramente en desacuerdo
F	En Desacuerdo
G	Totalmente en Desacuerdo

N°	PREGUNTAS	A. TOTALMENTE EN DESACUERDO	B. DE ACUERDO	C. LIGERAMENTE EN DESACUERDO	D. NEUTRAL	E. LIGERAMENTE DE ACUERDO	F. DE ACUERDO	G. TOTALMENTE DE ACUERDO
	¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

ANEXO N° 05.2

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Montenegro Camacho Luis
- 1.2. Cargo : Docente de Estadística
- 1.3. Institución o Centro Laboral : USS
- 1.4. Nombre del instrumento:
ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS
- 1.5. Título de la investigación :
MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BONGARÁ - AMAZONAS - 2016.
- 1.6. Autora : Lic. Mardely Rojas Castro

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de las redes asistenciales de salud.					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de las redes asistenciales de salud.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico - científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO						90%

III. PROMEDIO DE VALORACION

90 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(☐) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017.



DNI. N°

16672474

Teléfono N°

949531920



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°02

ENCUESTA DE LIDERAZGO

La presente encuesta presenta enunciados, por favor léalos atentamente y luego marque con un aspa (x) sobre el estilo de liderazgo del jefe de servicio que usted considere correcto. Recuerde marcar una sola alternativa como respuesta. Las respuestas son:

TDA	Totalmente de acuerdo
DA	De acuerdo
ED	En desacuerdo
DA	De acuerdo
TED	Totalmente en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	TDA	DA	ED	DA	TED
1	Define objetivos claros y alcanzables.					
2	Desarrolla planes de trabajo para cumplir los objetivos.					
3	Innova y es creativo al formular metas.					
4	Escucha a su equipo y en conjunto elabora planes.					
5	Toma decisiones con información adecuada.					
6	Identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes.					
7	Busca el uso de eficiente de los recursos.					
8	Realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna.					
9	Consigue la eficacia en las acciones del día a día.					
10	Prevé, establece y coordina soluciones a posibles problemas.					
11	Comparte su visión y actúa de acuerdo a ella.					
12	Es proactivo y estimula el trabajo.					
13	Posee un alto nivel de energía.					
14	Se preocupa por mi desarrollo personal.					
15	Propone y da soporte para vencer mis debilidades.					
16	Reconoce mis fortalezas y logros.					
17	Procede una comunicación abierta y honesta conmigo.					
18	Reconoce la importancia de su cargo y no huye de responsabilidades.					
19	Se anticipa a los problemas antes que suceda.					
20	Conoce y comparte la visión de la organización.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!
MARDELY



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



ANEXO N° 06

Señor (a) (ita) M^g. Magna Billalobos C-havez

Presente.-

Asunto: **Solicita Validación de instrumentos de investigación.**

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia hacer de su conocimiento que; está estipulado en el Reglamento y Protocolo de Informe de Tesis de la Universidad Particular de Chiclayo EPG -UDCH "ALTAGORA" la validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos como muestra de un efectivo y real trabajo de campo, por lo que conocedora de su amplia experiencia en el área de la formación de profesionales de los distintos campos del conocimiento, solicito su valioso apoyo profesional validando los siguientes instrumentos de investigación: ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS, ENCUESTA DE LIDERAZGO.

Agradeceré mucho la evaluación respectiva emitiendo los calificativos correspondientes conforme a las escalas adjuntas.

Correspondo a usted la atención, y quisiera expresarle mi consideración más distinguida.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017



LIC. MARDELY ROJAS CASTRO





UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



ANEXO N° 06.1

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Johana Leticia Morales Chávez
 1.2. Cargo: Docente - Metodóloga
 1.3. Institución o Centro Laboral: Universidad San Martín de Porres
 1.4. Nombre del instrumento: ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS
 1.5. Título de la investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BONGARÁ - AMAZONAS - 2016.

1.6. Autora: Lic. Mardely Rojas Castro

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					✓
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de las redes asistenciales de salud.					✓
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de las redes asistenciales de salud.					✓
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico - científicos.					✓
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					✓
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓
PROMEDIO						95%

III. PROMEDIO DE VALORACION

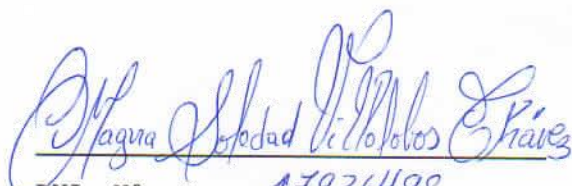
95 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

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

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

Chiclayo, 06 de Enero del 2017.


DNI. N° 17936498

Teléfono N° # 969894588



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°01

ESCALA DE MOTIVACIÓN R-MAWS

INSTRUCCIONES:

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de siete puntos es la siguiente:

A	Totalmente de Acuerdo
B	De Acuerdo
C	Ligeramente de Acuerdo
D	Neutral
E	Ligeramente en desacuerdo
F	En Desacuerdo
G	Totalmente en Desacuerdo

N°	PREGUNTAS	A. TOTALMENTE EN DESACUERDO	B. DE ACUERDO	C. LIGERAMENTE EN DESACUERDO	D. NEUTRAL	E. LIGERAMENTE DE ACUERDO	F. DE ACUERDO	G. TOTALMENTE DE ACUERDO
	¿PORQUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.								
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.								
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.								
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.								
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.								
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).								
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).								
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo								
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.								
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.								
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.								
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.								
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.								
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo								
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.								
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.								



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

ANEXO N° 06.2

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: *Pedro Pablo Chaves Yagura Salceda*
1.2. Cargo : *Docente - Metodólogo*
1.3. Institución o Centro Laboral : *Universidad San Martín de Porres*
1.4. Nombre del instrumento:
1.5. ENCUESTA DE LIDERAZGO
1.6. Título de la investigación :
MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS
PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA
PROVINCIA DE BONGARÁ - AMAZONAS - 2016.
1.7. Autora : Lic. Mardely Rojas Castro

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					✓
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de las redes asistenciales de salud.					✓
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de las redes asistenciales de salud.					✓
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico - científicos.					✓
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					✓
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓
PROMEDIO						95%

III. PROMEDIO DE VALORACION

95 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017.



DNI. N° 17936498

Teléfono N° 969894588



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°02

ENCUESTA DE LIDERAZGO

La presente encuesta presenta enunciados, por favor léalos atentamente y luego marque con un aspa (x) sobre el estilo de liderazgo del jefe de servicio que usted considere correcto. Recuerde marcar una sola alternativa como respuesta. Las respuestas son:

TDA	Totalmente de acuerdo
DA	De acuerdo
ED	En desacuerdo
DA	De acuerdo
TED	Totalmente en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	TDA	DA	ED	DA	TED
1	Define objetivos claros y alcanzables.					
2	Desarrolla planes de trabajo para cumplir los objetivos.					
3	Innova y es creativo al formular metas.					
4	Escucha a su equipo y en conjunto elabora planes.					
5	Toma decisiones con información adecuada.					
6	Identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes.					
7	Busca el uso de eficiente de los recursos.					
8	Realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna.					
9	Consigue la eficacia en las acciones del día a día.					
10	Prevé, establece y coordina soluciones a posibles problemas.					
11	Comparte su visión y actúa de acuerdo a ella.					
12	Es proactivo y estimula el trabajo.					
13	Posee un alto nivel de energía.					
14	Se preocupa por mi desarrollo personal.					
15	Propone y da soporte para vencer mis debilidades.					
16	Reconoce mis fortalezas y logros.					
17	Procede una comunicación abierta y honesta conmigo.					
18	Reconoce la importancia de su cargo y no huye de responsabilidades.					
19	Se anticipa a los problemas antes que suceda.					
20	Conoce y comparte la visión de la organización.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!
MARDELY



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



ANEXO N° 07

Señor (a) (ita) Dr. Cueva Ramírez Alex.

Presente.-

Asunto: **Solicita Validación de instrumentos de investigación.**

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia hacer de su conocimiento que; está estipulado en el Reglamento y Protocolo de Informe de Tesis de la Universidad Particular de Chiclayo EPG -UDCH "ALTAGORA" la validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos como muestra de un efectivo y real trabajo de campo, por lo que conocedora de su amplia experiencia en el área de la formación de profesionales de los distintos campos del conocimiento, solicito su valioso apoyo profesional validando los siguientes instrumentos de investigación: ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS, ENCUESTA DE LIDERAZGO.

Agradeceré mucho la evaluación respectiva emitiendo los calificativos correspondientes conforme a las escalas adjuntas.

Correspondo a usted la atención, y quisiera expresarle mi consideración más distinguida.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017

LIC. MARDELY ROJAS CASTRO

Dr. Javier Cueva Ramírez
Médico General
C.M.P. 64046
HOSPITAL VÍCTOR LÁZARTE ECHEGARAY



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

ANEXO N° 07.1

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Cueva Ramírez Alex Javier
1.2. Cargo : Médico Cinjano
1.3. Institución o Centro Laboral : Hospital Víctor Lazarte Echegaray
1.4. Nombre del instrumento:
ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS
1.5. Título de la investigación :
MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS
PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA
PROVINCIA DE BONGARÁ - AMAZONAS - 2016.
1.6. Autora : Lic. Mardely Rojas Castro

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					✓
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de las redes asistenciales de salud.					✓
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de las redes asistenciales de salud.					✓
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico - científicos.					✓
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					✓
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓
PROMEDIO						95%

III. PROMEDIO DE VALORACION

95% %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(☐) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017.


Dr. Javier Cuervo Ramirez
CIRUGIA GENERAL
C.M.P. 64046
HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHIGARAY

DNI. N°

42664947

Teléfono N°

975-393-404



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°01

ESCALA DE MOTIVACIÓN R- MAWS

INSTRUCCIONES:

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de siete puntos es la siguiente:

A	Totalmente de Acuerdo
B	De Acuerdo
C	Ligeramente de Acuerdo
D	Neutral
E	Ligeramente en desacuerdo
F	En Desacuerdo
G	Totalmente en Desacuerdo

N°	PREGUNTAS	A. TOTALMENTE EN DESACUERDO	B. DE ACUERDO	C. LIGERAMENTE EN DESACUERDO	D. NEUTRAL	E. LIGERAMENTE DE ACUERDO	F. DE ACUERDO	G. TOTALMENTE DE ACUERDO
	¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

Dr. Javier Cueva Ramirez
CIRUGÍA GENERAL
C.M.P. 64046
HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHICARAY

4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.								
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.								
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.								
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.								
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.								
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).								
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).								
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo								
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.								
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.								
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.								
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.								
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.								
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo								
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.								
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.								


 Dr. Javier Caceres Ramirez
 CIRUGIA GENERAL
 C.M.P. 64046
 VICTOR LAZARTE ECHEGARAY



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

ANEXO N° 07.2

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Geva Ramírez Alex Javier
1.2. Cargo : Médico Anjano
1.3. Institución o Centro Laboral : Hospital Víctor Lazarte Echegaray
1.4. Nombre del instrumento:
1.5. ENCUESTA DE LIDERAZGO
1.6. Título de la investigación :
MOTIVACIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO QUE RECIBEN DE LOS
PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA
PROVINCIA DE BONGARÁ - AMAZONAS - 2016.
1.7. Autora : Lic. Mardely Rojas Castro

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					✓
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de las redes asistenciales de salud.					✓
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de las redes asistenciales de salud.				✓	
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico - científicos.				✓	
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					✓
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓
PROMEDIO						90%

III. PROMEDIO DE VALORACION

90 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 06 de Enero del 2017.


Dr. Javier Cueva Ramírez
CIRUGIA GENERAL
M.O.S. Salud C.M.P. 64046
HOSPITAL VICTOR LAZARTE ESCOBARAY

DNI. N°

42664947

Teléfono N°

975-393-404.



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO

Anexo N°02

ENCUESTA DE LIDERAZGO

La presente encuesta presenta enunciados, por favor léalos atentamente y luego marque con un aspa (x) sobre el estilo de liderazgo del jefe de servicio que usted considere correcto. Recuerde marcar una sola alternativa como respuesta. Las respuestas son:

TDA	Totalmente de acuerdo
DA	De acuerdo
ED	En desacuerdo
DA	De acuerdo
TED	Totalmente en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	TDA	DA	ED	DA	TED
1	Define objetivos claros y alcanzables.					
2	Desarrolla planes de trabajo para cumplir los objetivos.					
3	Innova y es creativo al formular metas.					
4	Escucha a su equipo y en conjunto elabora planes.					
5	Toma decisiones con información adecuada.					
6	Identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes.					
7	Busca el uso de eficiente de los recursos.					
8	Realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna.					
9	Consigue la eficacia en las acciones del día a día.					
10	Prevé, establece y coordina soluciones a posibles problemas.					
11	Comparte su visión y actúa de acuerdo a ella.					
12	Es proactivo y estimula el trabajo.					
13	Posee un alto nivel de energía.					
14	Se preocupa por mi desarrollo personal.					
15	Propone y da soporte para vencer mis debilidades.					
16	Reconoce mis fortalezas y logros.					
17	Procede una comunicación abierta y honesta conmigo.					
18	Reconoce la importancia de su cargo y no huye de responsabilidades.					
19	Se anticipa a los problemas antes que suceda.					
20	Conoce y comparte la visión de la organización.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!
MARDELY

Dr. Víctor Cuevas Ramírez
CIRUGÍA GENERAL
C.M.P. 64046
VICTOR LAZARTE ECHEGARAY