

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

“Estilos de liderazgo administrativo y motivación del personal de salud en el Centro de Salud las Moras – Huánuco 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA

AUTORA: Aguirre Fabian, Yumira

ASESORA: Medrano Céspedes, Ahida

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76986582

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22463245

Grado/Título: Doctora en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-2094-0799

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palma Lozano, Diana Karina	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	43211803	0000-0003-4520-7374
2	Alvarado Rueda, Silvia Lorena	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45831156	0000-0001-9266-6050
3	Flores Quiñonez, Emma Aida	Magister en ciencias de la salud salud pública y docencia universitaria	22407508	0000-0001-6338-955X

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 9:30 horas del día 21 del mes de julio del año dos mil veintitrés, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO** (PRESIDENTE)
- **MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA** (SECRETARIA)
- **MG. EMMA AIDA FLORES QUIÑÓNEZ** (VOCAL)
- **DRA. AHIDA MEDRANO CÉSPEDES** (ASESORA)

Nombrados mediante Resolución N°1532-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulo: "ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS – HUÁNUCO 2022"; presentado por la Bachiller en Enfermería **Bachiller. YUMIRA AGUIRRE FABIAN**, Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado.....Por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de15..... y cualitativo deBueno.....

Siendo las, 10:30 horas del día 21 del mes de Julio del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO
Cod. 0000-0003-4520-7374
DNI:43211803

SECRETARIA

MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA
Cod. 0000-0002-2639-0153
DNI: 45831156

VOCAL

MG. EMMA AIDA FLORES QUIÑÓNEZ
Cod. 0000-0002-0562-3712
DNI: 22407508



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Ahída Medrano céspedes, asesor(a) del PROGRAMA Académico de Enfermería. y designado(a) mediante documento Resolución N° 1062-2022-D•FCS-UDH correspondiente al estudiante: **Yumira Aguirre Fabián** de la Escuela Profesional de Enfermería, en la investigación titulada: **"ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS - HUANUCO 2022"**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad post sustentación mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 26 de Julio del 2023


Medrano Céspedes Ahída
Apellidos y Nombres
ON/N° 22463245
Orcid: 0000-0003-2094-0799

ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUANUCO 2022

ORIGINALITY REPORT

24% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	15% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	creativecommons.org Internet Source	8%
2	hdl.handle.net Internet Source	3%
3	distancia.udh.edu.pe Internet Source	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Internet Source	2%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Student Paper	2%
6	repositorio.udh.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
8	repositorio.unajma.edu.pe Internet Source	1%

Submitted to Universidad Cesar Vallejo


Dra. Alida Medrano Céspedes
DOCENTE
Orcid, 0000-0003-2094-0799

DEDICATORIA

A Dios, que me ha dado salud y felicidad, y a mi familia, que han sido los cimientos de mi formación personal y profesional, le debo el emprender este estudio, paciencia y comprensión, y a todos los que contribuyeron de alguna manera a la realización de este trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por guiar mi caminar y guiar esta noble carrera a través del estudio académico a lo largo de mi vida. Mis padres, que estuvieron a mi lado incondicionalmente, confiaron en mí y me apoyaron. Gracias por seguir conmigo para lograr lo que me propuse y definitivamente contaré con las bendiciones de Dios y el deseo de crecer profesionalmente y el apoyo incondicional de toda mi familia.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCION.....	XI
CAPITULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	17
1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	18
1.4.1. JUSTIFICACION TEÓRICA.....	18
1.4.2. JUSTIFICACION PRÁCTICA.....	18
1.4.3. JUSTIFICACION METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION.....	19
CAPITULO II.....	20
MARCO TEORICO.....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	24
2.2. BASES TEORICAS.....	25
2.2.1. TEORÍA DE LOS RASGOS.....	26

2.2.2.	TEORÍA DE LAS NECESIDADES - D. MCCLELLAND (1961)	
	26
2.2.3.	TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN HUMANA MASLOW.....	27
2.2.4.	TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG.....	27
2.2.5.	TEORIA DE LA EQUIDAD	28
2.3.	BASES CONCEPTUALES.....	28
2.3.1.	MOTIVACIÓN.....	28
2.3.2.	DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL EN SALUD.....	29
2.3.3.	FACTORES DETERMINANTES DE LA MOTIVACIÓN	31
2.3.4.	TIPOS DE MOTIVACION.....	32
2.3.5.	LIDERAZGO	35
2.4.	HIPOTESIS.....	38
2.4.1.	HIPOTESIS GENERAL	38
2.4.2.	HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	38
2.5.	VARIABLES.....	39
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	39
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	39
2.5.3.	VARIABLE INTERVINIENTE SOCIODEMOGRÁFICA	39
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
CAPITULO III.....		41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		41
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.1.	ENFOQUE	41
3.1.2.	NIVEL.....	41
3.1.3.	DISEÑO	41
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.2.1.	POBLACIÓN	42
3.2.2.	MUESTRA.....	42
3.2.3.	UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPACIO Y TIEMPO	
	43
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.3.1.	PARA LA PRESENTACION DE DATOS.....	45
CAPITULO IV.....		48

RESULTADOS.....	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	48
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS...50	
CAPITULO V.....	55
DISCUSION DE RESULTADOS.....	55
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	61
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficos del personal de salud del C.S. las Moras, Huanuco 2022	48
Tabla 2. Estilos de Liderazgo administrativo Huánuco- 2022	49
Tabla 3. Motivación Laboral de personal de salud Huánuco- 2022	49
Tabla 4. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo del C.S. Las moras, Huánuco 2022	50
Tabla 5. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión autoritario del C.S. Las moras, Huánuco 2022.....	51
Tabla 6. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión democrático del C.S. Las moras, Huánuco 2022.....	52
Tabla 7. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión centrado en tareas del C.S. Las moras, Huánuco 2022	53
Tabla 8. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión centrado en relaciones del C.S. Las moras, Huánuco 2022	54

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	69
ANEXO 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACION.....	71
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DESPUES DE LA VALIDACION.....	75
ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO	81
ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACION	84
ANEXO 6 DOCUMENTO DE PERMISO	89
ANEXO 7 BASE DE DATOS.....	91
ANEXO 8 CONSTANCIA DE TURNITIN	106

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el estilo del liderazgo administrativo y el nivel de motivación del personal del centro de salud las Moras Huánuco – 2022. **Método** Este estudio es analítico, observacional, prospectivo, transversal. La muestra de población consistió en 122 trabajadores de la salud. Se utilizó una encuesta y el instrumento fue un cuestionario: Cuestionario de características sociodemográficas consta de 4 interrogantes; Cuestionario de Estilos de liderazgo administrativo el cual consta de 4 dimensiones; Cuestionario de Motivación Laboral el cual tiene 3 dimensiones. Esto se hizo de dos maneras, aplicando el consentimiento informado previo. **Resultados:** El 63,9% del personal de salud refieren un estilo de liderazgo inadecuado, El 59,8% del personal de salud en el C.S. Las Moras están medianamente motivados. Analizando la relación entre ambas variables se demostró que el estilo de liderazgo tiene relación significativa con la motivación del personal de salud, $\chi^2 = 36,367$ ($p < 0,000$). Así mismo se encontró relación significativa entre estilo de liderazgo en la dimensión autoritario $\chi^2 = 38,995$ ($p < 0,000$), democrático $\chi^2 = 32,930$ ($p < 0,000$), centrado en tareas $\chi^2 = 34,687$ ($p < 0,000$), y centrado en relaciones $\chi^2 = 45,359$ ($p < 0,000$). **Conclusión:** la motivación del personal de salud se relaciona con el estilo de liderazgo de la parte administrativa.

Palabras clave: liderazgo, motivación, personal de salud, estilo, liderazgo administrativo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the style of administrative leadership and the level of motivation of the staff of the Las Moras Huánuco health center - 2022. **Method:** This study is analytical, observational, prospective, cross-sectional. The population sample consisted of 122 health workers. A survey was used and the instrument was a questionnaire: Sociodemographic characteristics questionnaire consists of 4 questions; Administrative Leadership Styles Questionnaire which consists of 4 dimensions; Work Motivation Questionnaire which has 3 dimensions. This was done in two ways, applying prior informed consent. **Results:** 63.9% of the health personnel refer an inadequate leadership style, 59.8% of the health personnel in the C.S. Las Moras are moderately motivated. Analyzing the relationship between both variables, it was shown that the leadership style has a significant relationship with the motivation of health personnel, $\text{Chi}^2 = 36.367$ ($p < 0.000$). Likewise, a significant relationship was found between leadership style in the dimension authoritarian $\text{Chi}^2 = 38,995$ ($p < 0,000$), democratic $\text{Chi}^2 = 32,930$ ($p < 0,000$), focused on tasks $\text{Chi}^2 = 34,687$ ($p < 0,000$), and focused on Chi^2 relationships = 45.359 ($p < 0.000$). **Conclusion:** the motivation of health personnel is related to the leadership style of the administrative part.

Keywords: leadership, motivation, health personnel, style, administrative leadership.

INTRODUCCION

La motivación es parte de la vida, reside en nuestra experiencia y dirige muchas de nuestras actividades diarias hacia la búsqueda de metas específicas relacionadas con nuestra interacción con el medio ambiente. Al interactuar con el medio ambiente, se exponen a fenómenos que de alguna manera afectan toda su existencia. No es para nada sencillo para este grupo de personas soportar el resto del día frente a la muerte.

El liderazgo en salud, por otro lado, se utiliza como herramienta para mejorar los estilos de vida de las personas y lograr una adecuada calidad de vida y adherencia a las metas institucionales.

En el ámbito de la salud, se puede decir que los factores que logran un nivel de motivación en el personal de salud son; la remuneración, el clima laboral, y el nivel de liderazgo que ejercen la parte administrativa como los jefes del establecimiento, los jefes de cada servicio, y el jefe de recursos humanos. Sin embargo, se reconocen como aspectos negativos para el cumplimiento de las labores, la carga de trabajo que presentan los trabajadores de salud; el limitado apoyo directivo, sobre todo, la falta de motivación en el trabajo.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En estos últimos tiempos, los países han experimentado grandes cambios radicales entendieron la calidad del tratamiento como un todo en la organización de su sistema de salud ya que son principales y/o fundamentales para la contribucion de servicios de salud. En nuestro país se ha ido aplicando estos cambios para mejorar los procesos de atención al paciente y la cual requiere un compromiso de expertos en diversas disciplinas que involucre a los líderes y a todos los que forman parte de la organización. En las instituciones se suele observar inestabilidad laboral. De igual forma, existen diferentes tipos que afectan a los trabajadores; entre ellos están: Los estilos de liderazgo, motivación, comunicación y cambio organizacional, entre otros; Todos estos factores conducen a la insatisfacción, lo que afecta el ambiente de trabajo de manera razonable, lo que crea incertidumbre y autoridad en el lugar de trabajo lo que reduce la eficacia de los empleados para crear puestos de trabajo. (1)

Debido a la inadecuada adherencia a los requerimientos de factores tanto internos como externos, el personal de salud se encuentra insatisfecho con su trabajo, lo que se traduce en servicios de salud de mala calidad. La atención inadecuada impacta directamente en la demanda e indicadores del establecimiento, los cuales reflejan los índices distritales, provinciales y regionales y la utilización de programas e intervenciones de atención en salud que no se apegan a las indicaciones de atención a la población y servicios médicos brindados. (2)

Liderazgo se refiere a una persona que se considera a sí misma como un líder responsable de un cierto número de personas para liderar a través de un proceso de comunicación. Es la aptitud de influir en los demás y guiarlos hacia un objetivo común. (3)

Se espera que un líder de enfermería sea un catalizador para el cambio, establezca la etiqueta y defienda los valores profesionales. Los profesionales de la salud también buscan en sus líderes las cualidades que los hacen confiables, la mayoría de las cuales están relacionadas con valores, que incluyen integridad, convicción y capacidad personal. (4)

La motivación es el impulso interno para satisfacer la necesidad de uno, que promueve la motivación y apoya el comportamiento individual. Motivación significa que todas las necesidades humanas básicas están cubiertas: grupos de trabajo, necesidades afectivas, sociales y culturales. Por tanto, Dado que la motivación de los empleados es un factor importante que influye en gran medida en las actitudes y valores de los empleados, es necesario analizar el vínculo de motivación y estilo de liderazgo de los colaboradores que trabajan en las instalaciones. (5)

La motivación laboral es muy importante para las empresas hoy en día, ya que afecta el rendimiento laboral. La empresa necesita un equipo de trabajo formado por personas positivas y dedicadas para garantizar una alta rentabilidad del negocio, la sociedad y la cultura. Para lograrlo, existen herramientas, técnicas y recursos que facilitan esta tarea. La motivación laboral es una empresa que logra que sus empleados sientan que sus metas están alineadas con sus metas personales y que sus necesidades y expectativas están siendo satisfechas. En cierto modo, debe entenderse que la definición de motivación cambia de persona a persona y depende de cofactor social y cultural. (6)

Ahora se supone que los procesos motivacionales surgen de varios factores en un proceso particular. El papel de un líder o motivador es ayudar a cada individuo a alinear sus objetivos con los objetivos compartidos de los demás. La motivación no es imponer tu voluntad a nadie, sino persuadir a todos para lograr unos objetivos juntos. (7)

Cuando un empleado se desmotiva, deja de trabajar y si trabaja lo hace con una actitud completamente diferente, lo que afecta la productividad o reduce el grado de productividad.(8)

Los países latinoamericanos valoran los nosocomios donde la motivación de los empleados es el principal soporte de su organización. De esta manera es como se muestra el desempeño de los empleados. La motivación es un motor para todos aquellos en organizaciones de apoyo que necesitan aplicar el ámbito motivacional para mejorar progresivamente su desempeño laboral. Permitir que todas las organizaciones logren un cambio motivado. (9)

La OPS considera que el sitio de trabajo es un entorno clave para la PROMSA en el siglo XXI. Un ambiente de trabajo sano es necesario no solo para lograr el bienestar de los empleados, sino también para mejorar la productividad laboral, la motivación laboral, la moral laboral, la satisfacción laboral y la calidad de vida en general. Los trabajadores de la salud que trabajan en múltiples entornos de atención de la salud, incluidos tanto la atención primaria como los hospitales, tienen más probabilidades de estar insatisfechos con sus trabajos, ya que a menudo tienen tareas rutinarias y repetitivas. Los cuidadores deben fomentar el espíritu de los trabajadores de la salud a través de desafíos y otros incentivos que son importantes para ellos (10)

Basándonos en la definición clásica de motivación, podemos verla como una serie de procesos involucrados en la activación, dirección y mantenimiento del comportamiento; Good & Brophy, 1983. (11)

Vásquez (12), en su estudio el 25 (48%) de los enfermeros tienen un grado medio de motivación. De igual forma, evaluando las dimensiones de la motivación, se encontró que más de 50% de expertos estaban moderadamente motivados. Destaca las dimensiones de identidad y autonomía para indicar un grado medio significativo de motivación. Estos tienden a ser altos, y las dimensiones bajas son la retroalimentación, la importancia de las tareas y la diversidad. El trabajo en salud es polivalente, responsable y exige una acción rápida y eficiente. Por tal razón, necesitamos profesionales altamente motivados y bien capacitados que trabajen de forma independiente y al mismo tiempo posean excelentes habilidades comunicativas y profesionales.

Si bien no existe información sistemática sobre el nivel de motivación y logro y satisfacción laboral en el sector salud de Huánuco, esta situación nos impulsa a realizar este estudio y en base a ello conocer la relación entre percepción y opinión de los empleados. Sus requisitos y motivaciones, así como los resultados, están destinados a mejorar la gestión de los recursos humanos para brindar atención médica a poblaciones remotas. Por lo tanto, para garantizar la consistencia, eficacia y seguridad del trabajo realizado, el área de enfermería debe tener una organización suficiente que atienda satisfactoriamente las necesidades de los usuarios. (13)

Si bien todas las instalaciones en salud tienen algo en común entre ellas, sin embargo cada una debe ser dirigida y administrada de manera única incluso cuando se realiza el mismo tipo de operación, no hay dos hospitales o clínicas iguales, cada empresa tiene su propia estructura organizativa, dinámica y cultural. Por ello, dirigir instalaciones en salud sin tener en cuenta sus particularidades y entorno sería el principal error de gestión del líder y el inicio del caos. Liderar es una forma de motivar a los trabajadores para lograr las metas designadas por la organización. En salud, el sistema permite desarrollar un trabajo en el área de la organización que promueva el cambio organizacional en beneficio de los usuarios. La habilidad gerencial más crucial es el liderazgo; fomenta el trabajo en equipo y es crucial para el crecimiento de la organización. Cuando se utiliza correctamente, permite los componentes fundamentales de la institución.

- Visión
- Identificación
- Compromiso
- Aprendizaje organizativo

Para maximizar tanto la efectividad organizacional como la calidad de los servicios de salud, el liderazgo es una fuerza poderosa. Sin embargo, no se ha estudiado la relación de estos con el nivel de experiencia del líder. Cuando un trabajador de la salud ocupa una posición de liderazgo en un entorno de atención de la salud, puede suceder una de dos cosas: carece del conocimiento necesario para dirigir y administrar la institución, o no

tiene los conocimientos necesarios, pero no está familiarizado con el trabajo del servicio de salud o los programas que supervisa. Las condiciones anteriores dan como resultado un liderazgo ineficaz y una gobernanza deficiente o inadecuada, lo que se traduce en falta de liderazgo, abuso de poder, falta de planificación estratégica, falta de sensibilidad hacia las necesidades de los empleados, incapacidad para resolver problemas y por lo tanto, el surgimiento del liderazgo. Por lo tanto si el problema anterior se presenta en las instalaciones, se puede inferir que el líder no esta listo para desempeñar sus funciones administrativas. Algunas posibles causas son las siguientes: no tiene una idea clara de su rol o de lo que se espera de el; no enfoca su propio avance en la educación continua; favorece la imagen y el prestigio antes que el buen desempeño de sus funciones; centra su gestión en el ejercicio del poder; actividades duplicadas; no priorizar las necesidades; conformarse con resultados triviales o modestos; inseguro para tomar decisiones o ejecutarlas intuitivamente; tienen poca capacidad para responder a la crisis; mala gestión de la frustración; exhibir un comportamiento administrativo agresivo o promover la división organizacional. (14)

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo administrativo y el nivel de motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Cuál es la relación entre el estilo del liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022?

¿Cómo se relaciona el estilo del liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022?

¿Qué relación existe entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en tareas con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022?

¿Qué relación existe entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en las relaciones con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco- 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el estilo del liderazgo administrativo y el nivel de motivación del personal del centro de salud las Moras Huánuco – 2022

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Evaluar relación entre el estilo del liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022

Estimar la relación el estilo del liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022

Determinar la relación entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en tareas con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022

Evaluar relación entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en las relaciones de la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

1.4.1. JUSTIFICACION TEÓRICA

El liderazgo es muy importante no solo en el cuidado de la salud sino también en otros campos. Por lo tanto, necesita las cualidades para desarrollar esta función. Las competencias intelectuales, el conocimiento y las habilidades necesarias para gestionar los servicios y crear el entorno de trabajo adecuado significan ser un buen líder. Esta investigación nos permite ampliar y mejorar nuestro conocimiento.

1.4.2. JUSTIFICACION PRÁCTICA

Este estudio nos ayuda a comprender la situación actual de los estilos de gestión de los trabajadores de la salud en las diferentes áreas del establecimiento. Corregir las deficiencias de gestión identificadas durante la investigación. También refuerza el potencial del liderazgo para ser el más adecuado para los profesionales sanitarios de este centro.

1.4.3. JUSTIFICACION METODOLÓGICA

Investigaciones recientes han proporcionado una herramienta validada y adaptada de manera realista para medir el estilo de liderazgo en relación con la motivación. También abordamos este estudio de manera científica y confirmamos su confiabilidad, por lo que aplicamos este tema a estudios futuros que también nos ayudarán a diseñar un muestreo óptimo. Mejora la forma en que se recopilan los datos de manera imparcial y sirve como una herramienta para respaldar futuras investigaciones.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Una de las limitaciones que se puede considerar es la falta de compromiso y cooperación de los trabajadores del establecimiento por motivos de estar ocupados y carecen de tiempo como para una entrevista.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

Ya en la obtención de medios de financiación, hacer el trabajo es posible puesto que el investigador que lidera el estudio determina el monto, el precio y el número real para cada presupuesto del estudio, el estudio cuenta con el apoyo de expertos en salud y el jefe del centro.

Ya en la disponibilidad de recursos humanos, el trabajo de investigación fue apoyado por varios expertos y profesionales capacitados. (Consultores metodológicos, encuestadores de opinión, estadísticos, redactadores, etc.) Quienes lideraron el desarrollo de las diversas etapas de la implementación, la investigación, fue factible el resultado de este estudio.

En los recursos materiales, es sostenible, ya que se toman las medidas adecuadas para garantizar que disponemos del requerimiento necesario para llevar a efecto esta investigación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Entre los antecedentes, consideré lo siguiente:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Lucas (15). El propósito fue conocer las actividades de las enfermeras del Hospital Fisco Micional Divina Providencia de San Lorenzo. Se utilizaron diversos métodos de estudio como la observación con preguntas cerradas, abiertas y mixtas, encuestas y entrevistas. Una encuesta encontró que 56% de usuarios estaban insatisfechos con la atención que recibieron por falta de recursos y materiales. Los cuidadores tenían una motivación media para realizar la tarea del 87,5% y los gestores de cuidados tenían un rendimiento medio del 62,5%. La gestión, la coordinación, las estrategias de motivación y la falta de recursos no están diseñadas para un desempeño óptimo en todas las áreas de desempeño.

En base a los resultados obtenidos en este estudio, se extraen las siguientes conclusiones:

1. La eficacia de los enfermeros gestores es media, reflejando una formación o habilidades directivas insuficientes y una falta de recursos y materiales que les impiden alcanzar un desempeño óptimo en cada área funcional.
2. Los jefes de servicio organizan el trabajo del personal de enfermería y delegan tareas de acuerdo con los conocimientos y disciplinas establecidos. La planificación se basa en las necesidades de la población y se puede hacer semanal o mensualmente, pero las enfermeras y auxiliares explicaron que los gerentes no planifican actividades en las áreas de servicio, sino que se hace a través de informes mensuales que entregan las enfermeras que incluyen todas

las tareas. Y los gestores de enfermería las implementan. Anualmente, generalmente en forma de MSP. Normas técnicas para la evaluación, selección, acreditación y contratación de servicios de salud de las redes públicas integradas de salud y redes privadas adicionales.

Según Sánchez, Brea López, De la Cruz Castro, Matos Fernández (16), se realizó un estudio transversal con auxiliares de servicios generales y supervisores de turno en dos maternidades: Tamara Bunke y Mariana Grajales de la provincia de Santiago de Cuba, conformado por 112 auxiliares y 6 supervisores de turno. Se presentó una estrategia de trabajo utilizada con observaciones encaminadas al cumplimiento de las tareas anunciadas, se aplicaron lineamientos elaborados por los autores y realizados entre los encargados de turno para entender el grado de entendimiento sobre estas actividades, investigaciones realizadas. Además, a los participantes se les aplicó una prueba de motivación, así como una prueba de liderazgo. También se familiarizaron con los documentos las normas de procedimiento aprobadas por el MINSAP. Los datos sin procesar se compilan en el sistema de procesamiento de Excel. Las variables demográficas relevadas mostraron 95,8% de mujeres, 44,9% entre 21 y 30 años y 83,3% con mayor frecuencia en el nivel preuniversitario. 83.3% de los jefes de turno carecen de actitudes de liderazgo y 49.2% de los presentes en general están motivados por la afiliación. La motivación de afiliación es más común en los presentes en general que son conocedores de su rol, pero la mayoría de los supervisores de turno carecen de liderazgo.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según Huerta (17) quien Con el fin de conocer el grado de relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral en la provincia de Yungay en el año 2016: En 2016 se utilizaron cuestionarios para valorar tanto la motivación como el desempeño de los colaboradores del municipio de Yungay Ancash con el fin de cumplir con las metas propuestas. Estos instrumentos se combinan en dos dimensiones. Los

factores de higiene y los factores de motivación se clasifican en 20 ítems en la escala de Likert, y los factores de desempeño laboral se analizan en dos dimensiones: desempeño laboral y características personales. Variable Motivación: Menores del 25% son de condición Baja, Del 25% al 75% son de condición Media y Más del 75% son de condición Alta. Variable Desempeño laboral: Menores del 25% son de un nivel Malo, Del 25% al 75% son de un nivel Regular y Más del 75% están con un nivel Bueno. La principal síntesis de este estudio destaca que un grupo de trabajadores que reportan niveles bajos a moderados de motivación creen que su desempeño laboral depende de niveles más altos de motivación. Examinamos la correlación entre las dos variables y cómo los empleados relacionan la motivación con el desempeño laboral en función de estos hallazgos y los datos presentados en el marco teórico. El principal hallazgo de este estudio es que el desempeño laboral está influenciado por factores que tienen un impacto en la motivación. En otras palabras, existe una relación entre las variables y los cambios en la motivación tienen un impacto directo y notorio en el desempeño laboral.

Aranda (18), hizo su estudio con el objetivo de identificar la relación entre el estilo de gestión de los trabajadores y la motivación laboral en la empresa Isolima Plast SAC (Comas, 2017). Se utilizó un método hipotético deductivo, el estudio fue descriptivo, se utilizó un enfoque cuantitativo, se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, y Los hallazgos mostraron que existe una correlación fuerte y positiva entre las variables estilo de liderazgo y motivación laboral, con un valor de $r=0.929$. Podemos decir que la relación fue significativa para el análisis de tendencias y el análisis de Kolmogorov, porque el valor de $p = 0,000$ indica que es menor que 0,05 Primera: Con valores de $p = 0,000$ y $r = 9,29$, los resultados de la investigación respaldan la hipótesis general que se confirmó al demostrar una fuerte y directa correlación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral aplicada a 60 empleados. Segunda: Los hallazgos de la investigación de este estudio demuestran que el liderazgo transformador tiene una fuerte

relación positiva con la motivación laboral, con valores de $p=0,000$ y $r=0,810$ que confirman la hipótesis específica. 1. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformador y la motivación laboral. Isolima Plast SAC's. Tercera: La hipótesis específica ha sido confirmada en base a los resultados de este estudio, que mostró que el liderazgo transaccional se asocian fuertemente con motivación laboral, arrojando valores de $P = 0,000$ y $r = 0,904$. 2. Hay relación entre la gestión de transacciones de los empleados de Isolima Plast SAC y la motivación laboral.

Arellano; Quispe (19), tuvo como objetivo determinar el vínculo entre la motivación del personal profesional y el nivel de atención brindado en el área de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao en diciembre de 2017. Los resultados muestran que la motivación del personal de enfermería está en un nivel normal, pero la cantidad mínima esta en buen nivel, no perfecto. Poca energía, salario bajo, mala relación con el gerente, insatisfacción laboral, falta de recursos suficientes para realizar el trabajo, salario bajo, etc. En cuanto a la variable dependiente de la atención, los resultados mostraron que el 75% utilizaba una atención adecuada y un pequeño porcentaje utilizaba una atención normal y mala. En las instalaciones del área de Emergencia, existe una relación moderada entre la motivación de los profesionales y la atención que brindan. La motivación de los enfermeros resultó estar en un nivel normal, pero la cantidad mínima es un buen nivel y nada. La mayoría de las veces están cansados al final de la jornada laboral, lo que los obliga a energizar todo. Además, el salario que reciben no es lo suficientemente bueno, la relación con su gerente no es muy amistosa, no están contentos con su trabajo, no tienen suficientes recursos para hacer el trabajo. En cuanto a las variables de enfermería enfermería, los resultados mostraron que más del 75% de los enfermeros practicaban un nivel adecuado de enfermería, mientras que el rango entre enfermería normal e inadecuada era insignificante. El lado dominante es fundamental. Esto se debe a que casi la mitad de los profesionales no

están a gusto con su trabajo, puesto que carecen de recursos para realizar su trabajo, no les pagan lo suficiente y casi la mitad de los profesionales son de baja calidad. No están satisfechos con su trabajo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Según Huamán (20), quien realizó un estudio con el fin de determinar el comportamiento gerencial de los jefes de enfermería a partir de las percepciones de los enfermeros sobre los servicios hospitalarios. Se realizó un breve estudio descriptivo con 82 enfermeros de servicios hospitalarios utilizando la Escala de Liderazgo Percibido en la recopilación de información. Para la evaluación de inferencia, se empleó la prueba de chi-cuadrado para comparar frecuencias de muestras individuales con significación estadística $p \leq 0,05$.

En general, el 57,3 % de las enfermeras informó de un liderazgo de enfermería moderadamente positivo, que es un resultado estadísticamente significativo [$\chi^2 = 27,829$; $p = 0,000$] en la dimensión frecuencia de atención, motivación, recompensa, escucha activa, valor adecuado, estimulación intelectual, resolución, empatía y trabajo. Los expertos que percibieron el liderazgo de la enfermera jefe como moderadamente positivo percibieron el liderazgo de la enfermera jefe como moderadamente positivo que la mayoría de las enfermeras que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Según Ramos (21), quien realizó investigaciones en el 2015 en el H.H.V.M. Con el propósito de mostrar la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras del H.H.V.M. Este es un estudio de correlación descriptivo de 80 enfermeras en entornos ambulatorios, neonatales, pediátricos, obstétricos, ginecológicos, quirúrgicos y de atención médica. Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), 2013-2014. Las técnicas utilizadas fueron herramientas en forma de encuestas y cuestionarios. La prueba de chi-cuadrado se utilizó para el análisis de inferencia de los resultados. Aunque el 47,5% tuvo una motivación moderada y el 53,0% logró una satisfacción moderada, la motivación y la satisfacción laboral en todas las dimensiones se

asociaron significativamente con $p < 0,05$; es el resultado de la encuesta quiere decir que hay una asociación entre la motivación de la enfermería y la satisfacción laboral.

Según Tucto (22), quien realizó su investigación, con el interés de resaltar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras de la red de microsalud Aparicio Pomares de Huánuco 2017. El 42,4 por ciento (21) y el 49,5 por ciento (24) de los encuestados calificaron el estilo de gestión de los que están a cargo del departamento como "positivo" y "relativamente favorable", respectivamente. El 51,7 por ciento (25), mientras que el 36,7 por ciento (16), creía que el compromiso organizacional era alto y constante. El análisis mostró una asociación estadísticamente significativa ($p = 0,006$), con una mayor práctica del estilo de liderazgo que aumenta el compromiso con la organización normativa. En el análisis de las variables estilo de liderazgo y compromiso organizacional a largo plazo y emocional, se encontraron correlaciones no significativas [$(p = 0,48)$ y $(p = 0,97)$]. Dada la hipótesis nula, esto no es relevante. Conclusión. No hubo correlación entre los ejercicios de liderazgo y el compromiso organizacional percibido por los enfermeros ($p = 0,244$).

2.2. BASES TEORICAS

Según Castro 2004 (23), dice que esta teoría es una de las más empleadas e investigadas en la actualidad. El ilustre pionero fue Bernard Bass (1985), doctor en psicología industrial y profesor indagador de la Universidad de Binghamton, quien más de 20 años se ha centrado específicamente en el dominio del actuar humano en las organizaciones. Al realizar esta teoría, Bass se guió en las ideas originales de Heimit (1977) y Burns (1978) sobre el liderazgo carismático y transformador. Bernard Bass identificó los siguientes estilos de liderazgo.

Jones y George 2015 (24), Liderazgo "es la forma en que una persona interactúa con los demás y motiva, dirige y fomenta la implementación y el éxito de los esfuerzos individuales para alcanzar las metas establecidas por un grupo de personas". .

2.2.1. TEORÍA DE LOS RASGOS

La teoría de los rasgos sostiene que los individuos nacen con capacidad de liderazgo. Poseen una variedad de rasgos, que incluyen habilidades sociales, protección del lenguaje, inteligencia, progreso, empatía por las necesidades de los demás y seguridad en sí mismos. La mejor manera de aprender habilidades de liderazgo es a través de pruebas y cuestionarios de personalidad y aptitud, ya que tiene que ver con los rasgos de personalidad. Líder autocrático: Es un dictador y tiene creencias fuertes. Democracia Líder integral o inclusivo: Depende de él apoyar líderes pluralistas, liberales o liberales. Determinado por los partidarios. (25)

2.2.2. TEORÍA DE LAS NECESIDADES - D. MCCLELLAND (1961)

Propuso un modelo de necesidades motivacionales aprendidas en el que cada individuo identifica tres necesidades clave: logro, pertenencia y poder. Una necesidad de desempeño es una acción para lograr una meta. En definitiva, las personas con exigencias de alto rendimiento siempre quieren hacer bien su trabajo, de manera eficiente y eficaz. La necesidad de poder, por otro lado, se basa en influir en las personas y los eventos para que podamos controlar nuestro propio trabajo y el trabajo de los demás. Según este autor, el poder se manifiesta de dos maneras. Uno está dirigido a la organización (poder institucional) y el otro está dirigido al yo interior (poder personal). La necesidad de pertenencia refleja el deseo de complacer a los demás y sentirse cómodo. Las personas y los trabajadores con fuertes motivos de apego tienden a establecer, mantener y restaurar relaciones íntimas con los demás. Los autores encontraron que todas las personas tienen cada una de estas tres necesidades en un grado definido, pero dos o más personas no pueden manifestar estos comportamientos en el mismo grado. (26)

2.2.3. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN HUMANA MASLOW

Abraham Maslow mencionó que los sujetos tienen un deseo de tener necesidades diferentes y complejas, asignándoles una clasificación jerárquica en un modelo piramidal de 5 espacios, y que cada acción que desarrollan proviene de una fuerza interna llamada motivación.

Estas necesidades incluyen: Necesidades fisiológicas, básicas o de supervivencia consistentes en respirar aire, alimento, descanso, sexo y homeostasis, y si estas necesidades no son satisfechas, los otros niveles no requieren atención. La necesidad de seguridad y protección esenciales para la supervivencia, comenzando por la satisfacción de las necesidades fisiológicas, que incluyen seguridad social, familiar, ocupacional, física, de recursos, de salud y de propiedad personal. La necesidad de apego, es un estado psicoemocional como el amor, el afecto, la amistad, la pareja, los miembros de la familia, que se expresa en la participación en el entorno, grupo de pares, amor y cercanía. La necesidad de reconocimiento, escalada por el reconocimiento, confianza en uno mismo, respeto, éxito, reconocimiento de los demás, construcción de la confianza en uno mismo, dos tipos de necesidades, una superior o estima, que muestra respeto, autoestima, reconocimiento y la otra inferior, que incluye la dignidad del medio ambiente, la aceptación humana y el respeto a su reputación. Autorrealización, esta es la cúspide de la pirámide, que indica que el sujeto ha alcanzado su máximo potencial como ser humano y que debe manifestar cualidades y satisfacer sus necesidades básicas. Maslow afirma que un sujeto autorrealizado debe ser realista, honesto, optimista, respetuoso de sí mismo, equilibrio interno, autonomía e independencia. (27)

2.2.4. TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG

La incorporación de esta teoría de la higiene motivacional, también conocida como la teoría de los dos factores, en este estudio de la satisfacción laboral lo fortaleció. De acuerdo con esta teoría, el

trabajo en sí sirve como el principal motivador de la satisfacción. La satisfacción y la insatisfacción individuales, que están influenciadas por dos factores diferentes, son las dos dimensiones que, según Herzberg, conforman la definición de satisfacción laboral. Es decir, los elementos que conducen a la satisfacción y los que conducen a la insatisfacción son fundamentalmente diferentes. Los factores internos, motivadores o satisfactorios conducen a la satisfacción, mientras que los factores externos, higiénicos, insatisfactorios o de apoyo conducen a la insatisfacción.

De acuerdo con la jerarquía de necesidades de Maslow, las necesidades motivacionales son lo primero y las necesidades contextuales lo último. (28)

2.2.5. TEORIA DE LA EQUIDAD

Según Ochoa (2014), “el papel que juega la equidad en la motivación, los empleados comparan lo que dan en su trabajo con lo que reciben en comparación con los demás”. En relación a lo que damos, evaluamos lo que recibimos de un trabajo.(29)

2.3. BASES CONCEPTUALES

Motivar: Animar a alguien a tomar una acción específica.

2.3.1. MOTIVACIÓN

Es tanto la causa como el resultado de motivar. La motivación o causa de una persona es lo que la impulsa a realizar o abstenerse de realizar una tarea. Es un elemento psicológico que dirige, sostiene y controla el comportamiento de una persona. (30)

Debido a que genera tanta energía, la motivación es una de las emociones más significativas. Conseguir un objetivo que realmente nos motive requiere un alto nivel de implicación, lo que provoca esta sensación. Además, se refiere al entusiasmo del individuo por sus actividades educativas o las actividades que las apoyan. Dependiendo

de factores tanto intrínsecos como extrínsecos, se puede ganar, mantener o aumentar el interés. (31)

La motivación incluye todo lo que puede desafiar, apoyar y comportar para lograr la meta, que es mantener una buena salud, y que debe estar conectada y adecuada a las necesidades, creencias y expectativas de los empleados; Solo cuando se satisfacen estas necesidades, el cambio de comportamiento puede tener éxito. (32)

Todas las personas requieren motivación para lograr sus objetivos en todos los ámbitos de la vida. Para que una organización tenga éxito, debe haber factores motivadores o herramientas en el lugar de trabajo, ya que con frecuencia, la voluntad de los empleados por sí sola no es suficiente para alcanzar los objetivos de la empresa. (Hoyal, 2015). (33)

Cuando se alienta a un grupo a contribuir al futuro de una organización, es crucial reconocer y fortalecer las contribuciones realizadas por los miembros. Es importante destacar que el estímulo y la motivación se corrigen por la naturaleza de las palabras y las acciones en contraste con las expectativas. El grupo, por la estructura que crea y suscita el deseo y da sentido a la contribución individual al trabajo, en esta situación también debe ser capaz de resolver problemas a tiempo tomando la posición de miembro del grupo. El equipo es responsable de alentar a los empleados a ser responsables de elegir y cumplir con sus deberes y responsabilidades. (34)

2.3.2. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL EN SALUD

La motivación para el trabajo es un estado natural que activa y dirige nuestros procesos de pensamiento. Está vinculado a todos los elementos que pueden despertar, mantener y dirigir el comportamiento hacia una meta, y cada uno de ellos da como resultado comportamientos que varían en excitación o intensidad. Los empleados dan contribuciones por interés propio y trabajan para imponerlo en la organización a la que pertenecen. Una institución exitosa depende en gran medida de las personas que la componen. (35)

Para que el sistema de salud en su conjunto funcione, la motivación es un componente esencial. A principios del siglo XX, la motivación comenzó a ser vista como uno de los ejes fundamentales de la producción, y se creía que la clave para lograrla en los empleados era económica. Elton Mayo pudo demostrar a través de su investigación en Hawthorne en la década de 1930 que las relaciones interpersonales en el trabajo, así como los factores económicos, desempeñan un papel en la mediación de la relación motivación/desempeño. (36)

Las personas varían entre sí en términos de motivación. Diferentes personas exhiben diferentes patrones de comportamiento debido a las diferencias en sus necesidades, valores sociales y capacidad para lograr objetivos. A pesar de la amplia variación en los comportamientos, los comportamientos de todos conducen esencialmente al mismo proceso. A partir de entonces, se exponen tres principios relacionados con la naturaleza humana:

- 1) El comportamiento tiene una relación causal, como lo indica la frase "el comportamiento es causado". Tanto el medio ambiente como la herencia tienen un impacto en el comportamiento humano. Tanto los estímulos internos como los externos pueden afectar el comportamiento.
- 2) Todo lo que hace una persona está motivado, o "el comportamiento está motivado". La naturaleza del comportamiento orientada a objetivos significa que nunca es causal o aleatoria, sino que siempre está orientada.
- 3) Se muestra un comportamiento orientado a objetivos. Las motivaciones conductuales de toda acción se manifiestan siempre por un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia o una expresión. Si las premisas antes mencionadas son verdaderas,

entonces el comportamiento no es espontáneo ni inútil; siempre hay un objetivo oculto o manifiesto. (37)

2.3.3. FACTORES DETERMINANTES DE LA MOTIVACIÓN

La motivación de los trabajadores de la salud se ve afectada por los siguientes factores.

2.3.3.1. EL FACTOR INDIVIDUAL

Individualmente hablando, hay dos aspectos en la motivación laboral. En primer lugar, debe existir lo que se conoce como el componente "voluntad" de la motivación, la compatibilidad entre las metas de un individuo y las de una organización. El segundo requisito para la motivación es que los empleados deben creer que pueden completar sus tareas. Este requisito también se conoce como el componente "puedo hacer" de la motivación.

A nivel individual, la motivación para el trabajo está determinada e influenciada significativamente por los objetivos personales, la autopercepción, las expectativas y las experiencias relacionadas con los resultados de los trabajadores.

2.3.3.2. FACTOR INSTITUCIONAL

Delinear y comunicar los objetivos institucionales, proporcionar los procedimientos y las herramientas necesarias para lograrlos, garantizar las evaluaciones de desempeño y desarrollar las habilidades del personal son todas partes de la responsabilidad de una organización para motivar a sus empleados.

Las siguientes son las diversas formas en que los factores institucionales afectan la motivación de los empleados en el trabajo.

La provisión de recursos y procesos, retroalimentación o repercusiones del bajo desempeño en el trabajo.

2.3.3.3. FACTOR CULTURAL Y DE CLIENTE

La cultura social tiene un impacto en los empleados de las organizaciones basadas en servicios a través de sus interacciones con los clientes. El grado en que los empleados están integrados socialmente, o cuánto se identifican y se sienten parte de la comunidad a la que sirven, afecta su impulso para brindar un servicio de alta calidad y su deseo de ser queridos por sus clientes.
(38)

2.3.4. TIPOS DE MOTIVACION

2.3.4.1. LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Una persona puede pensar en cualquier momento; esto puede ser desencadenado por la lógica, la memoria o el subconsciente. Una actitud se desarrolla como resultado de la interacción entre pensamientos, sentimientos y emociones. Las actitudes pueden ser positivas o negativas dependiendo de una variedad de factores, incluyendo la propia imagen, creencias, valores y principios éticos y morales. Las actitudes positivas generan automáticamente una justificación para actuar. Motivación es el término utilizado para describir esta defensa. Es obvio que el conocimiento, las habilidades y las capacidades de la persona involucrada en la acción tienen un impacto en qué tan bien el resultado cumple con sus expectativas o las de los demás.
(39) El creador del modelo de motivación intrínseca, Kenneth Thomas, fue citado por Romero Pernalette en 2015 y dijo que era crucial utilizar esta forma de motivación basada en la recompensa intrínseca en el trabajo. Los individuos motivados se benefician de tener la satisfacción de hacer el trabajo ellos mismos de esta manera. Esto ocurre cuando una persona trabaja en un entorno que promueve el desarrollo de habilidades, un alto grado de

libertad de acción, la capacidad de seguir el progreso hacia una meta y la sensación de que los esfuerzos de uno están contribuyendo a un bien mayor. Es por esto que se dice que la motivación intrínseca se compone de cuatro componentes:

- Una percepción de importancia.
- Una apreciación de la rivalidad.
- Sentido de independencia.
- Una sensación de progreso.

También se afirma que las personas intrínsecamente motivadas realizan actividades no tanto por beneficios externos, sino por el placer de realizarlas. Ese placer se expresa en el aumento de la autoestima, la mejora de la autoestima, el deseo de mejorar y la búsqueda de la perfección. (40)

2.3.4.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Las fuerzas externas deben ejercer un efecto sobre los elementos receptores (pensamiento, sentimiento y acción) para que se produzca la motivación. Los factores externos no pueden ser simplemente motivadores sin provocar un cambio en la percepción del individuo. El mejor ejemplo es el salario de un empleado. Es ampliamente entendido que los aumentos salariales no son el motor de la motivación, pero cuando lo son surge un incentivo externo que sirve como factor motivador de pensamiento y/o sentimiento hasta que desaparece la percepción del diferencial generado.(41)

2.3.4.3. MOTIVACIÓN EN ENFERMERIA

Motivación es entendida como un nivel de compromiso personal, es una medida que alienta, dirige, suscita y apoya el comportamiento humano para lograr los objetivos deseados y, por

lo tanto, afecta directamente todos los aspectos de la acción, desde los pasos básicos como la diligencia hasta los pasos más complejos, por ejemplo, el deseo de aprender una nueva habilidad, seguir un método, un nuevo tratamiento o una nueva forma de pensar y organizar la prestación de servicios. El significado de la motivación en enfermería nos permitió ver que el profesional de enfermería considera las relaciones humanas, el propio trabajo, los sentimientos, la información y la economía como factores motivadores importantes pero no necesarios. Además, se identificaron cualidades motivacionales de una enfermera como responsabilidad, excelencia, carácter, amabilidad, ética, principios y carácter. El sector de la salud afirma que la satisfacción de los empleados tiene un impacto significativo en el rendimiento y afecta directamente el nivel de trabajo, que depende de la motivación, el enfoque y el deseo de mejorar la vida de los pacientes. Por lo tanto, para que las organizaciones de atención médica cumplan con sus obligaciones, la motivación de los empleados es un problema crucial. (42)

2.3.4.4. DEFINIR Y HACER EXPLÍCITO CÓMO LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO SE RELACIONAN ENTRE SÍ

Incentivos, reconocimientos, promociones, el propio trabajo, las necesidades, metas y objetivos de las personas, las condiciones de trabajo, la remuneración, etc. son solo algunos ejemplos de las múltiples causas que contribuyen a la motivación. La práctica del liderazgo está incluida en estos factores motivacionales. Estudios previos han demostrado una conexión directa entre el estilo de liderazgo del jefe y la motivación de los empleados. Frente a otro tipo de variables, esta relación entre ambos factores parece ser más significativa. En este mundo relacional, la motivación puede verse como una colección de características humanas, como tendencias y acciones instintivas, que surgen en respuesta a estímulos ambientales

particulares. Dado esto, es claro que la motivación de una persona en el trabajo está relacionada con el liderazgo que se le aplica, ya que este tipo de liderazgo fomentará un ambiente donde las decisiones se pueden tomar libremente sin temor a repercusiones o coerción. El líder no es quien da soluciones o da órdenes que deben cumplirse inmediatamente; más bien, el líder orienta los esfuerzos del grupo para definir sus propios problemas y encontrar sus propias soluciones. (43)

2.3.5. LIDERAZGO

De manera característica, algunos autores señalan la necesidad de ciertas personas de inducir a otras a perseguir los mismos objetivos que ellos mismos. De manera similar, el liderazgo en una organización implica planificar, recompensar, motivar y evaluar las actividades que permiten a los líderes reunir a grupos de personas para lograr objetivos comunes. De acuerdo con la definición anterior, se puede decir que el liderazgo es el arte de permitir que otros miembros de un grupo alcancen un objetivo común a través de la motivación o la autoinfluencia. Similar a esto, un líder es alguien que inspira al grupo a generar ideas y elegir acciones que ayudarán al grupo a lograr sus objetivos. Un líder sabe cuándo dar autoridad y responsabilidad a las personas con las que trabaja. (44)

Las visiones cobran vida a través del liderazgo. Los líderes requieren un conjunto particular de habilidades para dirigir sus acciones a fin de persuadir a los seguidores para que estén abiertos al cambio. Estas habilidades pueden considerarse como herramientas internas para motivar al personal, guiar los sistemas y procedimientos y conducir a la organización hacia objetivos comunes que le permitan llevar a cabo su misión. El liderazgo requiere específicamente: entusiasmo, honestidad y rasgos de carácter de autorrenovación. En el análisis se consideran criterios de fuerza y percepción. En el logro: rendimiento, audacia y trabajo en equipo. La colaboración, la inspiración y ayudar a los demás son ejemplos de interacción. Para que las visiones

propuestas se realicen con éxito, un líder deberá gozar de buena salud física, mental y emocional para influir de manera efectiva en el grupo y ejercer un buen liderazgo. (45)

2.3.5.1. LA ÉTICA Y EL LIDERAZGO

Los líderes con altos niveles de ética tienden a tener seguidores, practican el compromiso con la comunidad y comunican los problemas directamente. Los líderes clave establecen el tono moral de su empresa y deben establecer y demostrar altos estándares éticos a través de sus acciones al alentar y recompensar la integridad de los demás. La investigación intenta unificar los sistemas éticos lanzando ideas sobre cómo inculcar valores centrados en los demás a través del liderazgo carismático y socializado, líderes que son modelos a seguir de comportamiento ético. Los líderes servidores se enfocan en las oportunidades para que sus seguidores crezcan y se desarrollen más allá de sus propios intereses. No usan la fuerza para lograr sus objetivos. Enfatizar la persuasión. (46)

2.3.5.2. LIDERAZGO EN ORGANIZACIONES HOSPITALARIAS

Los líderes deben abordar un estilo particular en el desarrollo de sus roles, entre los que se destacan, según el modelo de Hershey y Blanchard, los directores, capacitadores, participantes, simpatizantes y representantes. Es importante comprender que los modelos o estilos utilizados por la gerencia definen la efectividad de un gerente en función de la capacidad del gerente para aplicar cada estilo de manera adecuada a las situaciones de los empleados.

No existe un estilo de gestión uniforme. Por lo tanto, los estilos de liderazgo más efectivos son aquellos que fomentan la flexibilidad del estilo y utilizan el estilo adecuado para la persona adecuada. Según Hershey, esto significa prepararse para un cierto estilo de liderazgo en todos los niveles. (47)

2.3.5.3. ESTILOS DE LÍDER

Estos son los diversos modelos que favorecen los gerentes al momento de motivar y orientar a los trabajadores. Con frecuencia se utilizan dos filosofías de liderazgo para expresar los dos roles de un líder, relacionado con la tarea y mantenimiento del grupo. La supervisión cuidadosa de los subordinados para garantizar que la tarea se complete satisfactoriamente es un estilo orientado a la tarea. El trabajo es más importante que el miembro o la satisfacción personal. Por el contrario, en un estilo más empleado, motivar a los subordinados es más crucial que controlarlos. Buscan relacionarse con personas que puedan participar con frecuencia en las decisiones que tienen un impacto sobre ellos y con quienes puedan ser amigables, confiables y respetuosos. (48)

2.3.5.4. TIPOS DE LIDERAZGO

Puede ser:

- a) **Autoritario**, que mantiene una comunicación descendente y utiliza el miedo, el castigo y, en ocasiones, recompensas para motivar a los empleados. La alta dirección supervisa todo esto.
- b) **Benevolente – autoritario**, Similar al ejemplo anterior, alienta el comportamiento a través de elogios y, ocasionalmente, a través del miedo y el castigo, pero también mantiene la comunicación ascendente al solicitar aportes y opiniones de sus subordinados.
- c) **Consultivo**, Las decisiones operativas se toman al nivel más bajo, donde se confía en los empleados, se incorporan opiniones y se utilizan incentivos, incluidos castigos ocasionales, para motivar a los trabajadores. (49)

- d) **Liderazgo democrático o participativo:** El individuo que tomará la determinación definitiva lo realiza mientras convoca a otros integrantes del equipo a involucrarse en el procedimiento de toma de decisiones. Al incluir a los trabajadores o miembros del equipo en la acción, esto no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también fomenta el crecimiento de las habilidades interpersonales. Debido a que creen que están a cargo de su propio destino, los trabajadores y los miembros del equipo están motivados para trabajar muchas horas por razones distintas a la ganancia monetaria, capaz de trabajar duro y durante mucho tiempo y producir mucho trabajo. (50)
- e) **Liderazgo orientado hacia la tarea u objetivos:** Requiere que el líder esté muy preocupado por lograr las metas sugeridas.
- f) **Liderazgo orientado hacia las relaciones:** implica un gran interés en la dinámica interpersonal del grupo subordinado, es decir, los individuos y las relaciones entre ellos.(51)

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. HIPOTESIS GENERAL

Hi: El estilo del liderazgo administrativo se relaciona directamente con el nivel de motivación del personal de salud.

Ho: El estilo del liderazgo administrativo no se relaciona directamente con el nivel de motivación del personal de salud.

2.4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICA

Hi1: Existe relación entre el estilo del liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud.

Ho1: No existe relación del liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud.

Hi2: Existe relación entre el estilo del liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud.

Ho2: No existe relación entre el estilo del liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud.

Hi3: Existe relación entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en las tareas con la motivación del personal de salud.

Ho3: No existe relación entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en las tareas con la motivación del personal de salud.

Hi4: Existe relación significativa entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en las relaciones con la motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022.

Ho4: No existe relación entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en las relaciones con la motivación del personal de salud.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

- Estilo del liderazgo administrativo

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Motivación

2.5.3. VARIABLE INTERVINIENTE SOCIODEMOGRÁFICA

- Edad
- Sexo
- Profesión
- Tiempo de servicio

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

	Variable	Dimensión	Indicadores	Respuestas o valor final	escala
INDEPENDIENTE	Estilos de Liderazgo	Autoritario	Impone su propia dirección Impone sus opiniones No permite que otros participantes tomen la iniciativa		nominal
		Democrático	Discutir las decisiones en grupos en lugar de individualmente Resolver problemas en grupos	1. NUNCA 2. RARA VEZ 3. A VECES 4. A MENUDO 5. SIEMPRE	
		Centrado en las tareas	Planifica las actividades en detalle Supervisar las tareas para que se completen correctamente		
		Centrado en las relaciones	Amable y razonable Crear un ambiente de trabajo cómodo		
DEPENDIENTE	Motivación del personal	Intensidad	Valores Actitud Trabajo gratificante	6. NUNCA 7. RARA VEZ 8. A VECES 9. A MENUDO 10. SIEMPRE	nominal
		Dirección	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones		
		Persistencia	Logro en el trabajo Aprendizaje en el trabajo		
DE CARACTERIZACION	Socio demo graficas	Edad	20-30 años 31-40 años >de 41 años	20-30 años 31-40 años >de 41 años	ordinal
		Sexo	Femenino Masculino	Femenino Masculino	nominal
		Profesión	Medico, enfermero, obstetra, técnico de enfermería, psicólogos, odontólogos, y laboratorios	Medico Enfermero Obstetra Técnico en Enfermería	nominal
		Tiempo de servicio	< de 1 año De 1 a 5 años De 5 a 10 años De 10 a 15 años >a 15 años	< de 1 año de 1 a 5 años de 5 a 10 años de 10 a 15 años >a 15 años	ordinal

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Dado que solo hay dos variables (independiente y dependiente), el presente estudio es analítico debido a la cantidad de variables. El estudio solo intentará medir el fenómeno de acuerdo con la forma en que los eventos ocurren naturalmente; no habrá intervención del investigador ni manipulación de la variable independiente. Esta es la razón por la cual el estudio es observacional en lugar de basado en la intervención del investigador. Debido a cuándo ocurrirán los eventos y cuándo se registrarán los datos, el estudio es prospectivo y, por lo tanto, registrará datos que ya están presentes. Además, es transversal porque todos los datos se recopilaron simultáneamente.

3.1.1. ENFOQUE

El presente trabajo se desarrollará bajo el enfoque metodológico cuantitativo ya que se analizó una realidad objetiva mediante el uso de la estadística, y ya que se busca verificar tanto la hipótesis previamente establecida como los objetivos planteados.

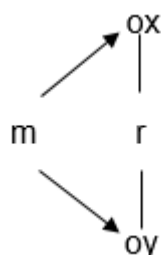
3.1.2. NIVEL

El objetivo del estudio es analizar cómo se relacionan los estilos de liderazgo administrativo con la motivación del personal de salud, lo que lo hace relacional.

3.1.3. DISEÑO

El diseño correlacional se utilizó en este trabajo de investigación que es representado de este modo:

DIAGRAMA



m: muestra en estudio

o: observación

x: estilo de liderazgo administrativo

y: motivación del personal

r: relación entre variables (estilos de liderazgo administrativo y motivación)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

El estudio se desarrolla en el C. S. Las Moras del Departamento de Huánuco y Distrito de Moras, que brinda atención médica las 24 horas al público en general. Mi población consta de 127 personales de la salud, por disponibilidad de tiempo 5 personales no respondieron la encuesta.

3.2.2. MUESTRA

La muestra estuvo compuesta por 122 profesionales de diversa formación.

Criterios de inclusión

- ✓ Médicos
- ✓ Licenciados en enfermería
- ✓ Obstetras
- ✓ Técnicos en enfermería
- ✓ Todo el personal de la salud que voluntariamente firmaran el
- ✓ Consentimiento informado

Criterios de exclusión

- ✓ Personal administrativo
- ✓ Internos de medicina
- ✓ Internos de enfermería
- ✓ Profesional de la salud que no firmaran la autorización

3.2.3. UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPACIO Y TIEMPO

El estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud Las Moras, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco. El estudio se realizó todo el mes de Diciembre del 2022.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnica: La técnica utilizada fue la encuesta, una técnica de recogida de datos mediante la ejecución de cuestionarios a cierta cantidad de personas. Se aplica esta encuesta con la finalidad de obtener información proporcionada por el personal de salud, respecto al estilo de liderazgo administrativo y la motivación del personal.

Instrumento: Se utilizó el cuestionario (Anexo 02) para precisar y recaudar las características sociodemográficas de cada personal de salud.

Cuestionario de Liderazgo administrativo: Un instrumento diseñado por Casales y Rubí, legitimado por especialistas de la Universidad de La Habana y asignado un nivel de confianza de 0,85 por el alfa de Cronbach. Abarca 33 ítems, con 5 alternativas desde 1=nunca hasta 5=siempre, de los cuales 9 son autoritarios, 6 democráticos, 8 orientados a la tarea y 10 orientados a la relación. (Anexo 03)

En cuanto a la evaluación por dimensión, la dimensión autoritario se midió de la siguiente manera: Adecuado = 28 a 45, inadecuado = 9 a 27.

En la dimensión democrático, la medición se realizó de la siguiente manera: Adecuado = 19 a 30, inadecuado = 6 a 18.

En la dimensión centrado en tareas, la medición se realizó de la siguiente manera: Adecuado = 25 A 40, Inadecuado = 8 a 24.

En la dimensión centrado en relaciones, la medición se realizó de la siguiente manera: Adecuado = 31 a 50, Inadecuado = 10 a 30.

Cuestionario de motivación del personal: El cuestionario consta de 15 ítems, con 5 posibles respuestas, desde 1 = nunca hasta 5 = siempre. De los cuales: 6 es intensidad, 5 es dirección y 4 es persistencia. (Anexo 04)

Respecto a la evaluación por dimensiones, en la dimensión intensidad, la medición se realizó de la siguiente manera: Alto = 24 a 30, Medio = 15 a 23,

Bajo = 6 a 14.

En la dimensión dirección, la medición se realizó de la siguiente manera: Alto = 20 a 25, Medio = 13 a 19, Bajo = 5 a 12.

En la dimensión persistencia, la medición se realizó de la siguiente manera: Alto = 15 a 20, Medio = 10 a 14, Bajo = 4 a 9.

b) validez y confiabilidad de instrumentos de investigación: En esta etapa del estudio de investigación se consideraron las siguientes fases:

- **validación mediante el juicio de expertos:** Para asegurar la representatividad de las dimensiones e indicadores tomados en cuenta en el estudio, se seleccionaron 05 especialistas para revisar individualmente cada pregunta incluida en el instrumento. Hicieron esto para asegurarse de que las preguntas fueran estructuradas, relevantes, coherentes, válidas y claras. En general, todos los expertos coincidieron que las interrogantes son perfectas para medir la variable en investigación y recomendaron su uso en la muestra en estudio.

N°	Nombres y apellidos del experto(a)	cuestionario de características sociodemográficas	cuestionario de los estilos de liderazgo	cuestionario de motivación laboral
1	Mg. Percy Rodriguez Retis	Aplicable	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Eler Borneo Cantalicio	Aplicable	Aplicable	Aplicable
3	Lic. Wilmer Espinoza Torres	Aplicable	Aplicable	Aplicable
4	Dra. Edith Jara Claudio	Aplicable	Aplicable	Aplicable
5	Dr. Victor Raul Espiritu Ponciano	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Fuente: Constancias de validación (Anexo 6)

3.3.1. PARA LA PRESENTACION DE DATOS

Procedimientos de recolección de datos

Para el estudio se realizaron los siguientes procedimientos:

- Se mandó la solicitud de permiso al director encargado del establecimiento.
- Luego, se capacitaron a dos encuestadores que colaboraron en la recolección de la información propiamente dicha.
- Se presentó de manera individual el consentimiento informado según era abordado.
- Una vez que los participantes aceptaron, se les presentó los cuestionarios para que lo rellenen y en caso hubiese dudas los encuestadores estuvieron acompañando en todo momento.
- Cuando los participantes tuvieron dificultades para rellenar, los encuestadores administraron los instrumentos.
- Posterior a ello se presentó el agradecimiento individual y se continuó sucesivamente con la aplicación de los instrumentos a los demás participantes.

En cuanto al procesamiento de la información se tuvieron en cuenta las siguientes fases:

- **Revisión de los datos**

Para poder hacer las correcciones necesarias y/o descartar instrumentos con datos incompletos, se tuvo en cuenta el control de calidad de la información recolectada.

- **Codificación de los datos**

Durante el desarrollo de recolección de datos, las respuestas de los instrumentos apropiados fueron codificadas en valores numéricos de acuerdo con las variables de estudio.

- **Clasificación de los datos**

Se realizó en relación al tipo de variable y sus dimensiones

- **Presentación de datos y procesamiento de los datos.**

Se utilizaron Tablas académicas con los datos organizados según el tipo de variables investigadas. Para su procesamiento se utilizó el programa estadístico SPSS STATICS 26.

- **Aspectos éticos**

En términos de consideraciones éticas, la base de datos se utilizó con fines puramente educativos. También se incluyó el consentimiento informado de cada profesional para el estudio.

La Beneficencia, Se aplicará para mejorar las condiciones laborales de todos los empleados, ya sean jefe y personal del centro o viceversa, teniendo en consideración los resultados prometidos.

La No maleficencia, Durante la recolección de datos, se evitó cualquier daño a los participantes, por el contrario, se creyó que cada mejora en el trabajo beneficiaría a los trabajadores, ya que se esperaba que algunas cosas mejoraran.

La Autonomía, Cada participante eligió formar parte del estudio mediante la firma de un consentimiento informado, y nadie fue coaccionado, durante el cual se envió un documento de

consentimiento informado y se explicó a cada participante antes de responder las preguntas.

Y la Justicia, todos los participantes pudieron participar igualmente en este estudio, porque todos fueron invitados y decidieron participar o no participar en este estudio.

- **Confiabilidad de instrumentos de investigación:**

Se realizó un estudio piloto presencial con 30 colaboradores de la salud del Centro de Salud Las Moras que fueron seleccionados por muestreo intencional y a quienes se les administró los instrumentos de estudio para determinar la confiabilidad estadística del cuestionario de estilos de liderazgo y el cuestionario de motivación laboral.

Luego se realizó la evaluación de los diversos indicadores que se examinan en el estudio piloto con el fin de confirmar la efectividad de este proceso y la aplicabilidad de la metodología sugerida en el mismo.

Así mismo con los datos obtenidos en la aplicación del estudio piloto se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el SPSS con alfa de cronbach: Cuestionario de los estilos de liderazgo (primera variable), encontrándose una confiabilidad de 0,915 según estadística de fiabilidad, y en el siguiente cuestionario de motivación laboral (segunda variable), Se encontró una confiabilidad de 0.896, lo que demuestra que este instrumento alcanzó una alta confiabilidad estadística, lo que permitió su aplicación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1. Características sociodemográficos del personal de salud del C.S. las Moras, Huanuco 2022

n: 122		
EDAD	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	21	17.2
31 a 40 años	71	58.2
> a 41 años	30	24.6
Total	122	100.0
SEXO		
Masculino	28	23.0
Femenino	94	77.0
Total	122	100.0
PROFESION		
Medico	13	10.7
Enfermero	36	29.5
Obstetra	22	18.0
Tecnico en enfermeria	27	22.1
OTROS	24	19.7
Total	122	100.0
TIEMPO DE SERVICIO		
< de un año	38	31.1
1 a 5 años	45	36.9
5 a 10 años	27	22.1
10 a 15 años	8	6.6
> a 15 años	4	3.3
Total	122	100.0

Fuente: escala de características sociodemográficos

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En la Tabla 1 visualizamos que del 100 % (122), el 58,20% (71) tiene una edad entre 31 a 40 años, el 24,6% (30) tienen una edad > a 41 años y el 17,21% (21) tienen una edad entre 20 a 30 años. En relación al sexo, el 77,05% (94) son de sexo femenino mientras que el 22,95% (28) son de sexo masculino. En relación a la profesión de las características sociodemográficos se halló que el 29,51% (36) son enfermeros, el 22,13%(27) son técnicos en enfermería, el 18,03%(22) son obstetras, el 10,66%(13) son médicos y el

19,67% (24) son otros profesionales. En relación al tiempo de servicio el 36,89% (45) su tiempo de servicio va de 1 a 5 años, el 31,15% (38) tiene un tiempo de servicio < de un año, el 22,13% (27) tienen un tiempo de servicio de 5 a 10 años, el 6,56% (8) tienen un tiempo de servicio de 10 a 15 años y el 3,28% (4) tienen un tiempo de servicio > a 15 años

Tabla 2. Estilos de Liderazgo administrativo Huánuco- 2022

	Frecuencia	Porcentaje
ADECUADO	43	36.1
INADECUADO	79	63.9
Total	122	100.0

Fuente: Escala de estilos de liderazgo

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

Conforme a la Tabla 2 visualizamos que del 100 % (122), el 63,93% (79) tuvieron con mayor frecuencia un estilo de liderazgo administrativo inadecuado, mientras que el 36,07% (43) un estilo de liderazgo administrativo adecuado.

Tabla 3. Motivacion Laboral de personal de salud Huánuco- 2022

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	34	27.9
MEDIO	73	59.8
BAJO	15	12.3
Total	122	100.0

Fuente: Escala de Motivación laboral

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En conformidad con la Tabla 3 visualizamos que del 100 % (122), el 59,84% (73) están medianamente motivados, el 27,87% (34) tienen una motivación alta, mientras que el 12,30% (15) tienen una motivación baja.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 4. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo del C.S. Las moras, Huánuco 2022

Estilo de liderazgo administrativo	Motivación de personal de salud				total	chi2	Gl	pvalor
	n=122							
		ALTO	MEDIO	BAJO				
ADECUADO	fi	26	16	1	43			
	%	60.5%	37.2%	2.3%	100.0%			
INADECUADO	fi	8	57	14	79	36,367	2	0,000
	%	10.1%	72.2%	17.7%	100.0%			

Fuente: Cuestionario de los estilos de liderazgo administrativo y escala de motivación laboral del personal de salud.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Conforme a la Tabla 4 se puede observar que del 100 % (122), el 60,5% (26) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 21,31% presentan un nivel de motivación alto; el 37,2% (16) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 13,11% presentan un nivel de motivación medio; el 2,3% (1) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 0,82% presentan un nivel de motivación bajo. El 10,1% (8) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 6,56% presentan un nivel de motivación alto; el 72,2% (57) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 46,72% presentan un nivel de motivación medio; el 17,7% (14) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 11,48% presentan un nivel de motivación bajo. Se eligió el estadístico de prueba Chi2 con 2 grados de libertad y un error alfa de 5 debido a que las variables de estudio son ordinales. El Chi2 calculado fue 36.367 ($p = 0,000$; $y < 0,05$). La motivación que presentan el personal de salud es medio frente al estilo de liderazgo administrativo, es decir se encuentran medianamente motivados, por ello se consideran que es significativo. En conclusión, se acepta la hipótesis de investigación (Hi): el estilo de liderazgo administrativo se relaciona directamente con el nivel de motivación del personal de salud. Denegando hipótesis nula.

Tabla 5. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión autoritario del C.S. Las moras, Huánuco 2022

Estilo de liderazgo administrativo dimensión autoritario	Motivación del personal de salud								
	n=122						CHI2	GL	Pvalor
	ALTO	MEDIO	BAJO	Total					
ADECUADO	fi	17	3	0	20				
	%	85,0%	15,0%	0,0%	100,0%	38,995	2	0,000	
INADECUADO	fi	17	70	15	102				
	%	16,7%	68,6%	14,7%	100,0%				

Fuente: Cuestionario de los estilos de liderazgo administrativo y escala de motivación laboral del personal de salud.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la Tabla 5 se puede observar que del 100 % (122), el 85,0% (17) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado en la dimensión autoritario lo cual el 13,93% muestran un nivel de motivación alto; el 15,0% (3) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 2,46% presentan un nivel de motivación medio. El 16,7% (17) refiere un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 13,93% refiere un nivel de motivación alto; El 68,6% (70) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 57,36% presentan un nivel de motivación medio; el 14,7% (15) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 12,30% presentan un nivel de motivación bajo. Considerando que las variables de estudio son nominales se eligió el estadístico de prueba Chi2 con 2 grado de libertad y 5 % de error alfa. El Chi2 calculado fue 38,995 ($p=0,000$; <0.05). La motivación que presentan el personal de salud es medio frente al estilo de liderazgo administrativo en su dimensión autoritario, es decir se encuentran medianamente motivados, por ello se consideran que es significativo. En consecuencia, se acepta la primera hipótesis de investigación (H_{i1}): el estilo de liderazgo administrativo en su dimensión autoritario se asocia directamente con el nivel de motivación del personal de salud. Rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 6. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión democrático del C.S. Las moras, Huánuco 2022

Estilo de liderazgo administrativo dimensión democrático	Nivel de motivación del personal de salud							
	n=122				total	CHI2	GL	Pvalor
	ALTO	MEDIO	BAJO					
ADECUADO	fi	32	31	3	66	32,930	2	0,000
	%	48.5%	47.0%	4.5%	100.0%			
INADECUADO	fi	2	42	12	56			
	%	3.6%	75.0%	21.4%	100.0%			

Fuente: Cuestionario de los estilos de liderazgo administrativo y escala de motivación laboral del personal de salud.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la Tabla 6 se puede observar que del 100 % (122), el 48,5% (32) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado en la dimensión democrático, de los cuales el 26,23% presentan un nivel de motivación alto; el 47,0% (31) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 25,41% refieren un nivel de motivación medio; el 4,5% (3) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 2,46% presentan un nivel de motivación bajo. El 3,6% (2) refiere un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 1,64% presentan un nivel de motivación alto; El 75,0% (42) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 34,43% presentan un nivel de motivación medio; el 21,4% (12) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 9,84% presentan un nivel de motivación bajo. Considerando que las variables de estudio son nominales se opto por el estadístico de prueba Chi2 con 2 grado de libertad y 5 % de error alfa. El Chi2 calculado fue 32,930 ($p=0,000$; <0.05). La motivación que presentan el personal de salud es medio frente al estilo de liderazgo administrativo en su dimensión democrático, es decir se encuentran medianamente motivados, por ello se consideran que es significativo. En consecuencia, se acepta la segunda hipótesis de investigación (H_{i2}): el estilo de liderazgo administrativo en su dimensión democrático se asocia directamente con el nivel de motivación del personal de salud. Rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 7. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión centrado en tareas del C.S. Las moras, Huánuco 2022

Estilo de liderazgo administrativo dimensión centrado en tareas		Nivel de motivación del personal de salud				total	CHI2	GL	Pvalor
		n=122							
		ALTO	MEDIO	BAJO					
ADECUADO	fi	33	33	3	69	34,687	2	0,000	
	%	47.8%	47.8%	4.3%	100.0%				
INADECUADO	fi	1	40	12	53				
	%	1.9%	75.5%	22.6%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de los estilos de liderazgo administrativo y escala de motivación laboral del personal de salud.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la Tabla 7 se visualiza que del 100 % (122), el 47,8% (33) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado en la dimensión centrado en las tareas, de los cuales el 27,05% presentan un nivel de motivación alto; el 47,8% (33) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 27,05% manifiestan un nivel de motivación medio; el 4,3% (3) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 2,46% refiere un nivel de motivación bajo. El 1,9% (1) refiere un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 0,82% manifiestan un nivel de motivación alto; El 75,5% (40) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 32,79% presentan un nivel de motivación medio; el 22,6% (12) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 9,84% refiere un nivel de motivación bajo. Considerando que las variables de estudio son nominales se eligió el estadístico de prueba Chi2 con 2 grado de libertad y 5 % de error alfa. El Chi2 calculado fue 34,687 ($p=0,000$; <0.05). La motivación que manifiesta el personal de salud es medio frente al estilo de liderazgo administrativo en su dimensión centrado en las tareas, es decir se encuentran medianamente motivados, por ello se consideran que es significativo. En consecuencia, se acepta la tercera hipótesis de investigación (H_{i3}): el estilo de liderazgo administrativo en su dimensión centrado en las tareas esta vinculado con el nivel de motivación del personal de salud. Rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 8. Comparación de la motivación del personal de salud de acuerdo al estilo de liderazgo administrativo en la dimensión centrado en relaciones del C.S. Las moras, Huánuco 2022

estilo de liderazgo administrativo dimensión centrado en relaciones		Nivel de motivación del personal de salud				CHI2	GL	Pvalor
		n=122						
		ALTO	MEDIO	BAJO	Total			
ADECUADO	fi	34	26	3	63	45,359	2	0,000
	%	54.0%	41.3%	4.8%	100.0%			
INADECUADO	fi	0	47	12	59			
	%	0.0%	79.7%	20.3%	100.0%			

Fuente: Cuestionario de los estilos de liderazgo administrativo y escala de motivación laboral del personal de salud.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la Tabla 8 visualizamos que del 100 % (122), el 54,0% (34) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado en la dimensión centrado en relaciones, de los cuales el 27,87% presentan un nivel de motivación alto; el 41,3% (26) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 21,31% muestran un nivel de motivación medio; el 4,8% (3) refiere un estilo de liderazgo administrativo adecuado de los cuales el 2,46% presentan un nivel de motivación bajo. El 79,7% (47) refiere un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 38,52% presentan un nivel de motivación medio; El 20,3% (12) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 9,84% presentan un nivel de motivación bajo. Considerando que las variables de estudio son nominales se opto por el estadístico de prueba Chi2 con 2 grado de libertad y 5 % de error alfa. El Chi2 calculado fue 45,359 ($p=0,000$; <0.05). La motivación que presentan el personal de salud es medio frente al estilo de liderazgo administrativo en su dimensión centrado en relaciones, es decir se encuentran medianamente motivados, por ello se consideran que es significativo. En consecuencia, se acepta la cuarta hipótesis de investigación (H_4): el estilo de liderazgo administrativo en su dimensión centrado en relaciones se relaciona directamente con el nivel de motivación del personal de salud. Rechazándose la hipótesis nula.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

La motivación es aquel motor que nos impulsa a alcanzar nuestros objetivos. Cuanto mayor sea la motivación, mejor será el desempeño de los empleados. La teoría de Herzberg sugiere que hay dos elementos que controlan la conducta de las personas en el lugar de empleo. Elementos extrínsecos e intrínsecos que necesitan los hospitales para aplicar la teoría para mejorar la calidad del desempeño laboral del personal.

El interés en este tema surge de las preocupaciones de los grupos de investigación acerca de si los trabajadores de salud están motivados para brindar un apoyo adecuado al usuario y, de ser así, si la orientación del personal administrativo es adecuada. Este estudio se realizó para aclarar la relación entre el estilo de liderazgo y la motivación. Por profesionales de la salud.

Este estudio sobre el estilo del liderazgo administrativo y el nivel de motivación del personal del centro de salud las Moras; certificó mediante la prueba no paramétrica del Chi Cuadrado, que del 100 % (122), el 72,2% (57) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 46,72% presentan un nivel de motivación medio; el 17,7% (14) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 11,48% presentan un nivel de motivación bajo. Estos resultados concuerdan con lo presentado por Mirian Isabel Lucas Menéndez donde el desempeño del líder está con un rendimiento medio con el 62,5%, debido a la falta de liderazgo, coordinación, estrategias de motivación y herramientas que posibilitan un desempeño óptimo en cada área de servicio. El 87,5%, muestran que los cuidadores tenían una motivación media para realizar la tarea, Estos resultados reflejan un 56% insatisfecho de los usuarios en la atención obtenida.

En cuanto a estilo de liderazgo administrativo en su dimensión autoritario se puede evidenciar que el 16,7% (17) refiere un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 13,93% muestran un grado de

motivación alto; El 68,6% (70) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 57,36% presentan un nivel de motivación medio; el 14,7% (15) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 12,30% presentan un nivel de motivación bajo. Estos resultados concuerdan con el testimonio de Huaman Lujan Katherine Graciela respecto al comportamiento administrativo de la enfermera jefe del HRHV, Se constató que el 57,3% de profesionales de Enfermería refieren que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes fue medianamente favorable, el 32,9% (27) manifiestan que fue favorable; y el 9,8% (8) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes fue de tipo desfavorable.

En referencia al estilo de liderazgo en su dimensión democrático, se puede evidenciar que el 75,0% (42) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 34,43% presentan un nivel de motivación medio; el 21,4% (12) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 9,84% presentan un nivel de motivación bajo. Lo presentado por Indira Jahaira Aranda muestra que el 16,7% de 60 empleados exhiben un mal estilo de liderazgo, el 60% de los encuestados exhiben un estilo de liderazgo regular y el 23,3% exhiben un buen estilo de liderazgo, en concordancia con lo presentado por Mendoza. En cuanto a la motivación, el 10% de los 60 empleados tiene motivación laboral mala, el 53,3% de los encuestados tiene motivación laboral regular, y el 36,7% tiene buena motivación laboral, llegándose a la conclusión de que el liderazgo se relaciona con la motivación laboral.

En relación al estilo de liderazgo en su dimensión centrado en tareas el resultado fue que el 75,5% (40) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 32,79% presentan un nivel de motivación medio; el 22,6% (12) manifiestan un estilo de liderazgo inadecuado de los cuales el 9,84% presentan un nivel de motivación bajo. De la misma manera estos resultados coinciden con lo presentado por Quispe Gálvez Luis Alberto y Arellano Sánchez Blanca Margot, Se observó el 97% presentan un nivel de motivación regular, mientras que una cantidad mínima en un nivel bueno con 3%. En cuanto a los cuidados que brindan, el 75% aplican un cuidado de nivel bueno, mientras que un pequeño porcentaje aplica un

cuidado entre regular y malo. De esto podemos deducir lo siguiente: Existe relación moderada entre la motivación del personal profesional y los cuidados que brinda.

En referencia al estilo de liderazgo administrativo en su dimensión centrado en las relaciones se puede observar que el 79,7% (47) refiere un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 38,52% presentan un nivel de motivación medio; El 20,3% (12) manifiestan un estilo de liderazgo administrativo inadecuado de los cuales el 9,84% presentan un nivel de motivación bajo. Estos coinciden con lo presentado por Vitaliana Tucto Lavado, podemos ver que el estilo de liderazgo fue percibido con el 49,5% como medianamente favorable, el 42,4% percibe el estilo de liderazgo como 'favorable' y El 51,7% percibe su nivel de compromiso con la organización como alto, mientras que el 36,7% lo percibe como normal. Con lo cual se encuentra que el compromiso organizacional normativo se eleva a medida que se ejerce el estilo de liderazgo.

CONCLUSIONES

En el presente estudio de investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

El 63,9% del personal de salud refieren un estilo de liderazgo inadecuado, y el 36,1% un estilo de liderazgo adecuado.

El 59,8% del personal de salud en el C.S. Las Moras están medianamente motivados. Por lo tanto:

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo administrativo y la motivación del personal del C.S. las Moras con un valor de Chi2: 36,367 y un pValor: 0,000; <0,05.

Se encontró relación significativa entre el estilo de liderazgo administrativo y la motivación del personal del C.S. las Moras en la dimensión autoritario con un valor de Chi2: 38,995 y un pvalor (0,000). < 0,05.

Se encontró relación significativa entre el estilo de liderazgo administrativo y la motivación del personal del C.S. las Moras en la dimensión democrático con un valor de Chi2: 32,930 y un pvalor (0,000). < 0,05.

Se encontró relación significativa entre el estilo de liderazgo administrativo y la motivación del personal del C.S. las Moras en la dimensión centrado en tareas con un valor de Chi2: 34,687 y un pvalor (0,000). < 0,05.

Se encontró relación significativa entre el estilo de liderazgo administrativo y la motivación del personal del C.S. las Moras en la dimensión centrado en relaciones con un valor de Chi2: 45,359 y un pvalor (0,000). < 0,05.

RECOMENDACIONES

A los estudiantes investigadores

- La investigación en curso sobre los estilos de liderazgo y las motivaciones laborales en los establecimientos de salud locales ayudará a confirmar este hallazgo e implementar acciones para mejorar los estándares de calidad en los establecimientos de salud.
- Realizar estudios cualitativos o cuantitativos que evalúen el conjunto del personal sanitario durante la atención que prestan los profesionales sanitarios.

A los profesionales de la salud

- Como parte de su trabajo, asuman roles de liderazgo que cubren las áreas de prevención y PROMSA.
- Mostrar a otros científicos de la salud que estamos a la altura del desafío, capaces y firmes.
- Aceptar y afrontar diversas cuestiones que se presentan en el proceso de elaboración de un trabajo.
- Infórmate sobre liderazgo y motivación a través de capacitaciones, diplomados, masterclasses y otras encuestas.

Al director del Centro de Salud las Moras

- Implementar programas educativos para los trabajadores de la salud que ejercen en este centro para mejorar la atención en este centro e impactar a todos los pacientes tratados.

A la universidad

- Desarrollar, enseñar y empoderar estrategias basadas en el aula a través de una variedad de teorías como las cualidades y atributos de ser un líder
- Desarrollar el liderazgo estudiantil y fomentar futuras actividades de práctica.

Al colegio de enfermeros del Perú (CEP)

- Realización de capacitaciones o cursos sobre liderazgo para el cambio con sus dimensiones (autoritario, democrático, orientada a tareas, relacional) a nivel de consejo regional.
- Establecer políticas que faciliten la preparación de líderes en diversas disciplinas para puestos gerenciales u otros cargos gerenciales.
- Incorporar en el plan de ejecución anual el desarrollo de un programa de posgrado en liderazgo y motivación en salud a nivel regional o nacional.
- Encuestas como esta muestran cómo todo el país controla a los profesionales de la salud en diferentes campos.
- Colaboración explícita con universidades para potenciar el liderazgo estudiantil.
- Crear un círculo de enfermeros líderes profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alvarado S. Influencia de Liderazgo, La Comunicacion, La Motivacion y el trabajo en equipo en el clima organizacional Direccion Regional de Salud Huanuco 2015. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/62/browse?value=Alvarado+Salazar%2C+Hugo+Glicerio&type=author>. Huanuco: Universidad de Huanuco, Facultad de Ciencias de la Salud; 2018.
2. Susanibar A. Estilo de Liderazgo y Satisfaccion Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Paramonga 2021. [Internet]. Disponible en: [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SU%20SANIBAR%20ANDRADE%20\(2\).pdf?sequence=1](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SU%20SANIBAR%20ANDRADE%20(2).pdf?sequence=1). Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Facultad Ciencias de la Salud; 2022.
3. Zambrano-Castro HL, Lozano-Palma D. Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermeria en las areas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud huánuco-2016. Desafios [internet]. 2018 Mayo [Consultado 2022 May 03]; 9(2). Disponible en: <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.200>): p. 146.
4. Cortés-González J, Hernández-Saavedra MP, Marchena-Rivera TG, María Luisa Marqueti Machado ML. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. Enfermeria Neurologica [internet]. 2013 Mayo [Consultado 2022 May 06]; 12(3). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>.
5. Linares M. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Medicas; 2017.
6. Cuba M. La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal em la I.E -adeu- deportivo SAC-Chiclayo. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan, Facultad de ciencias empresariales; 2016. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe>.
7. Pila C. La motivacion como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de ingles del convenio Heroes del Cenepa espe de la ciudad de Quito en el año 2012. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1659>. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Facultad de post grado; 2012.
8. Sánchez-Jacas I, Brea-López IL, De La Cruz-Castro MC, Matos-Fernández I. Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. Correo Científico

Medico de Holguin [internet]. 2017 Febrero [Consultado 2022 May 18]; 2(11). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009).

9. Reynaga U. Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de ciencias de la empresa; 2015. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/245>.
- 10 Larico Q. Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes Yunguyo 2012. Juliaca: Universidad Andina Nestor Cáceres, Escuela de pos grado; 2015. [Internet]. Disponible:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/332>.
- 11 Navea M. Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. España: Universiad Nacional de Educación a Distancia, Facultad de educación; 2015. [Internet]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=50351>.
- 12 Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de medicina humana; 2007. [Internet]. Disponible en:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/488>.
- 13 Deza-Falcón I, Villavicencio-Guardia MdC, Gonzales-Soto CL. Motivacion de Logro y Satisfaccion Laboral de los profesionales de Enfermeria del Hospital de Tingo Maria en Huanuco - Peru. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos [internet]. 2020 Mayo [Consultado 2022 Jun 03]; 12(3). Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>).
- 14 Contreras-Carreto NA, Ramírez-Montiel ML. Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. Cirugia y Cirujanos [internet]. 2021 Noviembre [Consultado 2023 Ene 04]; 88(4). Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2444-054X2020000400526).
- 15 Lucas M. Desempeño de los/las lideres de enfermería y motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, Canton San Lorenzo, provincia de esmeraldas, 2014. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Escuela de enfermería; 2014.

[Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/294>.

- 16 Sánchez-Jacas I, Brea-López IL, De La Cruz-Castro MC, Matos-Fernández I. Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. Correo Científico Médico de Holguín [internet]. 2017 Febrero [Consultado 2023 Ene 04]; 2(11). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009).
- 17 Huerta F. Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016. Ancahs: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de post grado; 2017.[Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11993>.
- 18 Aranda M. Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. . Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de post grado; 2018. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12506>.
- 19 Arellano S, Quispe G. Motivación y cuidado del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional daniel alcides carrión, en el periodo diciembre 2017. . Callao: Universidad Nacional del Callao, Facultad de ciencias de la salud; 2018. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3035>.
- 20 Huaman L. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización, hospital regional hermilio valdizan, Huánuco 2017. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de ciencias de la salud; 2018. [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1427>.
- 21 Ramos E. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital regional hermilio valdizan medrano Huánuco 2014. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de ciencias de la salud; 2015. [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1279>.
- 22 Tucto L. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microred aparicio pomares huanuco 2017. Huánuco: Universidad de Huanuco, Facultad de Enfermeria; 2017. [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/858?show=full>.

- 23 Quenta V, Silva B. Estilos de liderazgo y satisfaccion laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado Arequipa - 2016. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Facultad de enfermería; 2016. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/e7a33327-d1b2-4395-9eaa-9eb706e64095>.
- 24 Lijarza C. El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Ambo, Huánuco 2020. Huánuco: Universidad de Huánuco, facultad de Ciencias Empresariales; 2021. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2774>.
- 25 Grández G. El Liderazgo y su Influencia en el Desempeño del Personal en la Unidad de Gestion Educativs Local 302 Leoncio Prado 2021. . Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales; 2021. [Internet]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/522256072/EI-liderazgo-y-su-influencia-en-el-desempeno-del-personal-en-la-UGEL-302-LEONCIO-PRADO-2021#>.
- 26 Vargas V. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital público Chiclayo 2018. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de post grado; 2018. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7583>.
- 27 Torres E. Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao Acomayo 2019. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Psicología; 2021. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3183>.
- 28 Cueva C. Nivel de Motivacion y su relacion con la Satisfaccion Laboral del Profesional de Obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2016. Huánuco: Universidad de Huanuco, Facultad de Obstetricia; 2018. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3183>.
- 29 Bohorquez E, Perez M, William C, Benavidez-Rodriguez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad [internet]. 2020 mayo [Consultado 2022 Ago 14]; 12(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385).

- 30 Velasquez G. El Liderazgo Transformacional y Calidad de Servicios en la Municipalidad Provincial de Pachitea Huanuco 2018. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales; 2019. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1986>.
- 31 Benitez L. Motivación y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de un Hospital de tercer nivel. Cuernavaca: Universidad Autonoma del Estado de Morelos, Facultad de Ciencias de la Salud; 2019. [Internet]. Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/2665>.
- 32 Neyra V. Cooperacion y Motivacion en el Tratamiento Integral en Pacientes que acuden a la Clinica Odontologica de la UDH. 2018. Huanuco: Universidad de Huanuco, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2494>.
- 33 Pizarro-Ruz J, Fredes-Collarte D, Inostroza-Peña C, Torreblanca-Urbina E. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia [internet]. 2019 Junio [Consultado 2023 Ene 18]; 24(87). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>.
- 34 Cardenas LM, Tovar DC, Vela AM, Garcia-Ubaque JC. Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital Universitario. Revista Salud, Historia y Sanidad on-line [internet]. 2017 Junio [Consultado 2022 Ago 25]; 12(3). Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4679573>.
- 35 Marin-Samanez HS, Placencia-Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. 2017. Horizonte Medico [internet]. 2017 Diciembre [Consultado 2023 feb 07]; 17(4). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008.
- 36 Zubiri-Sáenz F. Satisfacción y motivación profesional. Anales del Sistema Sanitario de Navarra [internet]. 2013 Agosto [Consultado 2022 Oct 09]; 36(2). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002.
- 37 Acero M. Motivación y liderazgo en el personal de venta de celulares de agencias autorizadas de movistar en la ciudad de Juliaca 2015. Juliaca: Universidad Peruana Union, Facultad de Ciencias Empresariales; 2016. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/449>.

- 38 Cisneros A. Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud Ayacucho-2016. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias de la Salud; 2016. [Internet]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13661>.
- 39 Beltrán-Baquerizo GE, Amaiquema-Márquez FA, López-Tobar FR. La motivación en la enseñanza en línea. Conrado [internet]. 2020 Agosto [Consultado 2023 Feb 16]; 16(75). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400316).
- 40 Toledo B. El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz: Universidad Veracruzana, Facultad de Ciencias Administrativas; 2018. [Internet]. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48404>.
- 41 Beltran-Baquerizo GE, Amaiquema-Márquez FA, Lopez-Tobar FR. La Motivacion en la enseñanza en línea. Conrado [internet]. 2020 Agosto [Consultado 2023 Feb 16]; 16(75). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400316).
- 42 Cabrera OA. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. Salud, Ciencia y Tecnología [internet]. 2022 Julio [Consultado 2023 Abr 02]; 1(2). Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/54>).
- 43 Cortes-Mejía A. Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. Revista de ciencias sociales [internet]. 2017 Mayo [Consultado 2023 Abr 22]; 4(106). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>).
- 44 Toledo B. El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz: Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias, facultad de Ciencias Administrativas; 2018. [Internet]. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48404>.
- 45 Cruz A. Estilos de Liderazgo en profesionales de Enfermeria que laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco, 2018. Cusco: Universidad Andina del Cusco, Facultad de ciencias de la salud; 2019. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3312>.

- 46 Cano A. Liderazgo y Motivación. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar, Facultades de Humanidades; 2015. [Internet]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>.
- 47 Dominguez H, Gallegos C. Estilo de Liderazgo Transformacional y Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital de EMERGENCIA DE Villa el Salvador 2018. Callao: Universidad Nacional del Callao, Facultad Ciencias de la Salud; 2019. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3986>.
- 48 Rojas C. Motivacion Laboral y Estilos de Liderazgo que reciben de los profesionales y tecnicos de los Establecimientos de salud de la provincia de Bongará Amazonas-2016. Lambayeque: Universidad de Chiclayo, Facultad Ciencias de la Salud; 2018. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/216>.
- 49 Benetre A. Liderazgo y nivel de satisfaccion laboral de los profesionales de enfermeria del centro de salud Aparicio Pomares Huánuco 2019. Huánuco: Universidad Alas Peruanas, Facultad de ciencias de la salud; 2021. [Internet]. Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9890/Tesis_liderazgo_nivel%20satisfacci%C3%B3n%20laboral_profesionales%20enfermer%C3%ADa_Aparicio%20Pomares_Hu%C3%A1nuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 50 Uzuriaga V. Estilos de Liderazgo y Gestion de calidad en salud en los profesionales de Enfermeria del centro de salud Aparicio Pomares Huánuco 2018. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Facultad de ciencia de la salud; 2019. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4200>.
- 51 Cortés-González J, Hernández-Saavedra MP, Marchena-Rivera TG, Marqueti-Machado ML. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. Enfermeria Neurologica [internet]. 2013 Mayo [Consultado 2023 May 12]; 12(2). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>).

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Aguirre Y. Estilos de liderazgo administrativo y motivación del personal de salud en el Centro de Salud las Moras – Huánuco 2022 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2023 [Consultado _____]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DEL ESTUDIO: “ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUANUCO-2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo administrativo y el nivel de motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco-2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo administrativo y el nivel de motivación del personal de salud de centro de salud Las Moras Huánuco - 2022</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Ha: El estilo de liderazgo administrativo se relaciona directamente con el nivel de motivación del personal Ho: El estilo del liderazgo administrativo no se relaciona directamente con el nivel de motivación del personal de salud</p>	<p>Variable Dependiente: Estilo de liderazgo administrativo</p>	<p>Tipo de estudio: Analítico, observacional, prospectivo, transversal</p> <p>Diseño: Descriptivo Correlacional</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO (1) ¿Existe relación entre el estilo de liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco - 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO (1) Evaluar relación entre el estilo del liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco - 2022</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA (1) Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo administrativo autoritario con la motivación del personal de salud</p>	<p>Variable Independiente: Motivación</p>	<p>Población: 122 Personales de salud</p> <p>Instrumento: Estilos de liderazgo y Motivación laboral</p>

<p>PROBLEMA ESPECIFICO (2) ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco - 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO (2) Estimar la relación el estilo de liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco - 2022</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA (2) Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo administrativo democrático con la motivación del personal de salud</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO (3) ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo administrativo centrado en tareas con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco - 2022</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO (3) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo administrativo centrado en tareas con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco - 2022</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA (3) Ha: Existe relación entre el liderazgo administrativo centrado en las tareas con la motivación del personal de salud Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo administrativo centrado en las tareas con la motivación del personal de salud</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO (4) ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo administrativo centrado en las relaciones con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco – 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO (4) Evaluar relación entre el estilo de liderazgo administrativo centrado en las relaciones con la motivación del personal de salud del centro de salud Las Moras Huánuco - 2022</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA (4) Ha: Existe relación significativa entre el estilo del liderazgo administrativo centrado en las relaciones con la motivación del personal de salud Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo administrativo centrado en las relaciones con la motivación del personal de salud</p>

ANEXO 2

INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACION

CUESTIONARIO DE CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

TITULO DEL PROYECTO: “Estilos del liderazgo administrativo y motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022”

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de la salud pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer tus características sociodemográficas; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción con la que te identificas, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

1. ¿Profesión que ejerce?

- a) Médico
- b) Enfermero
- c) Obstetra
- d) Técnico en enfermería

3. ¿Qué edad tiene usted?

- a) 20 a 30 años
- b) 31-40 años
- c) > de 41 años

2. Tiempo de servicio en la Institución

- a) <de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 5 a 10 años
- d) De 10 a 15 años
- e) > a 15 años

4. ¿Cuál es su género?

- a) Masculino
- b) Femenino

CUESTIONARIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

TITULO DEL PROYECTO: “Estilos del liderazgo administrativo y motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022”

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de la salud pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer el estilo de liderazgo predominante en la institución; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
AUTORITARIO						
1	Refiere las orientaciones como si se trata de órdenes (en forma impositiva)					
2	En las discusiones trata de imponer sus opiniones.					
3	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.					
4	Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error.					
5	Manda con “mano dura”					
6	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.					
7	Determina por si solo la forma en que se debe determinar las tareas.					
8	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros está en desacuerdo con él.					
9	Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.					
DEMOCRATICO						
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente.					
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.					
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo la voluntad del grupo.					
13	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.					
14	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.					

15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.					
CENTRADO EN LAS TAREAS						
16	Se preocupa constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas o trabajos realizados.					
17	Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.					
18	Está pendiente en que se cumpla adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas.					
19	Estimula a la realización de esfuerzos adicionales para cumplir las tareas.					
20	Procura que los miembros del grupo utilicen adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas.					
21	Procura que toda actividad se planifique con anticipación y se cumpla en detalle.					
22	Estimula a los miembros para alcanzar las metas trazadas por la organización.					
23	Estimula a los miembros mejorar sus capacidades profesionales para cumplir correctamente las tareas asignadas.					
CENTRADO EN LAS RELACIONES						
24	Es amistoso y asequible.					
25	Procura que en el grupo existan buenas relaciones entre los compañeros.					
26	Procura que el entorno de trabajo sea agradable para todos los miembros del grupo.					
27	Se hace querer con los demás miembros del grupo.					
28	Preocupa mantener buenas relaciones con los demás miembros del grupo.					
29	Promueve la satisfacción de los miembros del grupo siendo complaciente.					
30	Tiene en cuenta la importancia de que los miembros del grupo estén altamente satisfechos.					
31	Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía.					
32	Se preocupa porque todos los miembros del grupo se lleven bien.					
33	Se preocupa por los problemas personales de los miembros del grupo.					

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

TITULO DEL PROYECTO: “Estilos del liderazgo administrativo y motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022”

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de la salud pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer la medicio de la motivación; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

		1	2	3	4	5					
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE					
N°	ITEMS	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
DIMENSION: LA INTENSIDAD											
1	Su jefe practica la axiología en la entidad.										
2	Ud. Como trabajador cumple con la responsabilidad en su área.										
3	Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad.										
4	Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo.										
5	Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área.										
6	Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo.										
DIMENSION: LA DIRECCION											
7	Ud. Siempre toma la batuta en la organización de un evento.										
8	Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente.										
9	El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo.										
10	Ud. Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe.										
11	Cuando el jefe no está asume el cargo en su área de trabajo										
DIMENSION: LA PERSISTENCIA											
12	Cómo personal de trabajo ha cumplido su meta trazada durante el mes.										
13	Ud. Cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina.										
14	Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está ausente.										
15	Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad										

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DESPUES DE LA VALIDACION

Código: _____

Fecha: ____/____/____



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA



CUESTIONARIO DE CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

TITULO DEL PROYECTO: “Estilos del liderazgo administrativo y motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022”

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de la salud pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer tus características sociodemográficas; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción con la que te identificas, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

1. ¿Profesión que ejerce?

- a) Médico
- b) Enfermero
- c) Obstetra
- d) Técnico en enfermería

3. ¿Qué edad tiene usted?

- a) 20 a 30 años
- b) 31-40 años
- c) > de 41 años

2. Tiempo de servicio en la
Institución

- a) <de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 5 a 10 años
- d) De 10 a 15 años
- e) > a 15 años

4. ¿Cuál es su género?

- a) Masculino
- b) Femenino

Código: _____

Fecha: ____/____/____



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA



CUESTIONARIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

TITULO DEL PROYECTO: “Estilos del liderazgo administrativo y motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022”

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de la salud pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer el estilo de liderazgo predominante en la institución; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
AUTORITARIO						
1	Refiere las orientaciones como si se trata de órdenes (en forma impositiva)					
2	En las discusiones trata de imponer sus opiniones.					
3	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.					
4	Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error.					
5	Manda con “mano dura”					
6	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.					
7	Determina por si solo la forma en que se debe determinar las tareas.					
8	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.					
9	Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.					

DEMOCRATICO						
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente.					
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.					
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo la voluntad del grupo.					
13	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.					
14	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.					
15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.					
CENTRADO EN LAS TAREAS						
16	Se preocupa constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas o trabajos realizados.					
17	Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.					
18	Está pendiente en que se cumpla adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas.					
19	Estimula a la realización de esfuerzos adicionales para cumplir las tareas.					
20	Procura que los miembros del grupo utilicen adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas.					
21	Procura que toda actividad se planifique con anticipación y se cumpla en detalle.					
22	Estimula a los miembros para alcanzar las metas trazadas por la organización.					
23	Estimula a los miembros mejorar sus capacidades profesionales para cumplir correctamente las tareas asignadas.					
CENTRADO EN LAS RELACIONES						
24	Es amistoso y asequible.					
25	Procura que en el grupo existan buenas relaciones entre los compañeros.					
26	Procura que el entorno de trabajo sea agradable para todos los miembros del grupo.					
27	Se hace querer con los demás miembros del grupo.					
28	Preocupa mantener buenas relaciones con los demás miembros del grupo.					
29	Promueve la satisfacción de los miembros del grupo siendo complaciente.					
30	Tiene en cuenta la importancia de que los miembros del grupo estén altamente satisfechos.					
31	Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía.					

32	Se preocupa porque todos los miembros del grupo se lleven bien.					
33	Se preocupa por los problemas personales de los miembros del grupo.					

Escala valorativa general

ESTILO ADECUADO	ESTILO INADECUADO
100 a 165 puntos	33 a 99 puntos

Escala valorativa por dimensiones

AUROTITARIO		CENTRADO EN TAREAS	
SI	28 a 45 puntos	SI	25 a 40 puntos
NO	9 a 27 puntos	NO	8 a 24 puntos
DEMOCRATICO		CENTRADO EN RELACIONES	
SI	19 a 30 puntos	SI	31 a 50 puntos
NO	6 a 18 puntos	NO	10 a 30 puntos

Código: _____

Fecha: ____/____/____



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA



CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

TITULO DEL PROYECTO: “Estilos del liderazgo administrativo y motivación del personal de salud del centro de salud las Moras Huánuco – 2022”

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de la salud pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer la medicio de la motivación; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION: LA INTENSIDAD						
1	Su jefe practica la axiología en la entidad.					
2	Ud. Como trabajador cumple con la responsabilidad en su área.					
3	Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad.					
4	Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo.					
5	Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área.					
6	Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo.					
DIMENSION: LA DIRECCION						
7	Ud. Siempre toma la batuta en la organización de un evento.					

8	Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente.					
9	El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo.					
10	Ud. Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe.					
11	Cuando su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo					
DIMENSION: LA PERSISTENCIA						
12	Cómo personal de trabajo ha cumplido su meta trazada durante el mes.					
13	Ud. Cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina.					
14	Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está ausente.					
15	Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad					

Escala valorativa

Alto	Medio	Bajo
56 a 75	36 a 55	15 a 35

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto:**

“Estilos del liderazgo administrativo y motivación del personal de salud del centro de salud las Moras HUANUCO – 2022”.

- **Responsable de la investigación:**

Aguirre Fabián, Yumira; estudiante de la EAP de la Universidad de Huánuco.

- **Introducción / Propósito**

Las contribuciones de los datos proporcionados por este estudio brindan una visión y un enfoque más humanizado de la atención del personal a los pacientes, por lo que los resultados obtenidos de este estudio brindan modificaciones e implementaciones de protocolo holísticas, humanas y transversales. - Enfoque cultural. Mejorar el nivel de atención al paciente.

- **Participación**

Participan todos los trabajadores de la salud que forman parte del Centro de Salud Las Moras.

- **Procedimientos**

Se utilizará un cuestionario sociodemográfico, un cuestionario de estilo de liderazgo administrativo y un cuestionario de motivación laboral. Se tarda unos 30 a 45 minutos.

- **Riesgos / incomodidades**

No habrá consecuencia negativa si no acepta apoyarme. No pagas nada durante la resolución de preguntas.

- **Beneficios**

El beneficio de participar en esta encuesta es recibir información oportuna y actualizada sobre estilos de liderazgo gerencial y motivación laboral.

- **Alternativas**

La participación en la investigación es voluntaria.

- **Compensación**

No recibirá nada a cambio por parte del investigador o de la institución en representación. Durante el transcurso del estudio, se pueden solicitar actualizaciones al respecto al investigador responsable..

- **Confidencialidad de la información**

Los datos recopilados se va conservar de manera confidencial en la carpeta de mi universidad de origen. Su nombre no será publicado. Ya de esta forma se garantiza absoluta confidencialidad.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al correo aguirrefabianyumiragmail.com o contactarse al cel. 912330030.

- **Consentimiento / participación voluntario**

Deseo de manera voluntaria participar en la investigación. He leído, o me han leído. Tuve la oportunidad de hacer una pregunta al respecto y obtuve una respuesta satisfactoria.

Acepto voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo derecho a interrumpir el estudio en cualquier instante sin que me perjudique negativamente de ninguna forma.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Firma de la entrevistada

N° de DNI:

firma de la investigadora

N° de DNI:

Huánuco, a los..... días del mes de..... del 2022

ANEXO 5

CONSTANCIAS DE VALIDACION

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lic. Edith Cristina Jara Claudio De profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Coordinadora de Red del área adulto-adulto mayor Red Huánuco EsSalud, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Yumira Aguirre Fabián, con DNI 76986582, aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado " ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO RELACIONADO CON LA MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUANUCO-2022".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PREDOMINANTE DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACION LABORAL DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Dra. Jara Claudio Edith Cristina
DNI: 22419984

Especialidad del validador: Salud Familiar y Comunitaria



Mg. Edith Jara Claudio
DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ELBA BONNFO CANTALICIO

De profesión LICENCIADA EN ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de DOCENTE UNIVERSITARIO

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Yumira Aguirre Fabián, con DNI 76986582, aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado " ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO RELACIONADO CON LA MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUANUCO-2022".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PREDOMINANTE DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACION LABORAL DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg: BONNFO CANTALICIO ELBA

DNI: 40613742

Especialidad del validador: INVESTIGACION

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA

Mg. Edl. Elna Bonnfo Cantalicio
DOCENTE
BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Percy Rodríguez Betis
 De profesión AIC EN ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ENFERMERIA por medio del presente hago constar que he
 revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
 Yumira Aguirre Fabián, con DNI 76986582, aspirante al título de Licenciada en
 Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar
 información necesaria para la tesis titulado " ESTILOS DE LIDERAZGO
 ADMINISTRATIVO Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO
 DE SALUD LAS MORAS HUANUCO-2022".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PREDOMINANTE DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACION LABORAL DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dni Mg:
Percy Rodríguez Betis

DNI: 77518243

Especialidad del validador: Enfermería
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO


 UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 HUÁNUCO - PERÚ

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ESPIRITU PONCIANO, VÍCTOR RAÚL

De profesión MEDICO CIRUJANO, actualmente ejerciendo el cargo de MEDICO ASISTENCIAL

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Yumira Aguirre Fabián, con DNI 76986582, aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado " ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO RELACIONADO CON LA MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUANUCO-2020".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PREDOMINANTE DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACION LABORAL DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg: ESPIRITU PONCIANO, VÍCTOR RAÚL

DNI: 22509514

Especialidad del validador: MEDICO ENDOCRINOLOGO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 Dirección Regional de Salud
 Hospital Regional "Mermillo Valdizán Modrano"
 Firma/sello [Firma]
 Med. Víctor R. Espiritu Ponciano
 C.M.P. 50260 - RNE 33203
 DIRECTOR EJECUTIVO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Wilmer Espinoza Torres

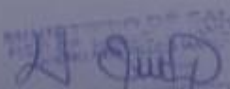
De profesión Licenciado en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Jefe de la Microred Aparicio Pomares, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Yumira Aguirre Fabián, con DNI 78986582, aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado " ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO RELACIONADO CON LA MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUANUCO-2020".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PREDOMINANTE DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACION LABORAL DIRIGIDA AL PERSONAL DE SALUD	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Wilmer Espinoza Torres
DNI: 22513741

Especialidad del validador: Salud Familiar y Pediatría


Firmasello

ANEXO 6
DOCUMENTO DE PERMISO



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



Huánuco, 01 de diciembre del 2022

OFICIO Mult. - N° 054 - 2022 - D/EAP – ENF - UDH

**SEÑORA: LIC. PATRICIA CUEVA RAMIREZ.
CENTRO DE SALUD LAS MORAS.**

Presente:

De mi consideración:

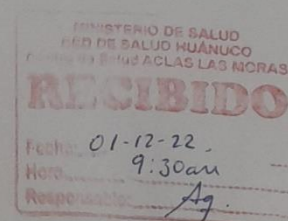
Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la alumna AGUIRRE FABIAN, YUMIRA del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS - HUANUCO 2022”** por lo que solicitó autorización para realizar el proceso de recolección de datos de dicho estudio, ya que tendrá como muestra a los pobladores de la comunidad que usted dirige.

Esperando contar con su apoyo y comprensión, agradezco anticipadamente a usted reiteradamente las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente



Amalia V. Leiva Yaro
Dra. Amalia V. Leiva Yaro
COORDINADORA DE LA E.A.P. DE
ENFERMERIA





GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO



DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
RED DE SALUD HUÁNUCO
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL "

Huánuco, 06 de diciembre de 2022

OFICIO N° 425 -2022-GR-HCO-RED-HCO-MR HCO-C-S-MORAS

SEÑORITA: AGUIRRE FABIAN, YUMIRA DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA

ASUNTO: RESPUESTA A SU SOLICITUD DE TRABAJO DE INVESTIGACION.

Me dirijo a Usted, para saludarlo cordialmente, y a la vez dar respuesta a su solicitud presentada a esta institución el día 01 de diciembre del año 2022, quedando AUTORIZADA para el desarrollo de su trabajo de investigación en las instalaciones de esta Institución titulado "ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y DE MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUANUCO 2022".

Es todo cuanto informo para los fines que crea conveniente

Atentamente.




JEFE DEL C.S. MORAS
Lic. Patricia E. Choque Huarcaya

N° REG. DOC.	
N° REG. EXP.	

Una gestión responsable

ANEXO 7

BASE DE DATOS

84: DI_ITEM_1															5	Visible: 68 de 68 variables									
ID	PROFESION	TIEMPO_DE_SERVICIO	EDAD	SEXO	VAR_ESTILO	DIM_AUTORITARIO	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	ITEM_9										
1	1	2	2	1	2	.	1	2	1	2	1	3	1	1	1										
2	2	5	2	2	1	.	2	1	2	2	1	4	1	2	2										
3	3	5	2	3	2	.	3	3	2	3	3	4	2	2	2										
4	4	5	3	2	2	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
5	5	5	1	2	2	.	2	2	2	2	2	3	1	2	2										
6	6	5	4	3	2	.	2	1	1	2	1	3	1	1	1										
7	7	3	4	3	2	.	1	1	1	2	2	1	1	1	1										
8	8	3	3	3	2	.	1	1	1	2	2	1	2	1	1										
9	9	3	3	2	2	.	2	3	1	2	1	1	3	1	1										
10	10	5	1	1	2	.	1	1	1	3	3	2	3	2	2										
11	11	5	2	2	2	.	3	3	2	3	3	2	2	2	2										
12	12	5	1	2	2	.	2	1	1	3	2	1	1	1	1										
13	13	5	3	3	1	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
14	14	5	2	3	2	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
15	15	5	2	2	2	.	1	1	1	1	2	1	1	1	1										
16	16	5	5	3	2	.	1	1	1	2	1	1	1	1	1										
17	17	5	1	2	2	.	5	2	2	5	2	2	1	4	4										
18	18	5	2	2	2	.	1	1	1	1	1	2	2	1	1										
19	19	5	2	2	2	.	3	3	3	3	3	2	2	3	3										
20	20	5	1	2	2	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
21	21	5	4	3	1	.	3	2	3	3	3	1	2	1	1										
22	22	5	4	3	2	.	3	2	3	3	3	1	2	1	1										

84: DI_ITEM_1															5	Visible: 68 de 68 variables									
ITEM_9	SUMA_D_AUTORI	DIM_DE_MOCTATCO	DD_ITEM_1	DD_ITEM_2	DD_ITEM_3	DD_ITEM_4	DD_ITEM_5	DD_ITEM_6	SUMA_D_DEMOCR	DIM_CET	DCET_ITEM_1	DCET_ITEM_2	DCET_ITEM_3	DCET_ITEM_4	DCET_ITEM_5										
1	1	2	.	4	3	4	5	3	4	1	.	4	3	4	3										
2	3	2	.	4	4	4	4	4	4	1	.	3	3	4	4										
3	4	2	.	4	4	4	4	4	4	1	.	3	4	3	4										
4	4	2	.	3	4	2	3	2	3	2	.	4	3	2	4										
5	4	2	.	3	3	3	3	3	3	2	.	3	2	3	3										
6	1	2	.	3	3	3	4	2	2	2	.	4	4	4	4										
7	1	2	.	2	4	3	4	3	4	1	.	4	3	4	3										
8	3	2	.	3	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5										
9	2	2	.	4	4	4	4	5	5	1	.	4	2	3	4										
10	4	2	.	2	4	3	2	3	4	2	.	2	3	4	2										
11	4	2	.	3	2	4	3	4	2	2	.	2	2	4	2										
12	4	2	.	2	2	4	3	4	2	2	.	3	3	4	4										
13	5	1	.	5	5	5	3	5	5	1	.	5	5	5	5										
14	1	2	.	3	3	3	3	3	3	2	.	2	3	4	2										
15	1	2	.	4	2	1	2	2	1	2	.	3	2	1	2										
16	1	2	.	1	2	2	3	4	3	2	.	2	2	1	4										
17	5	1	.	4	4	4	5	5	5	1	.	5	5	4	5										
18	4	2	.	3	1	2	2	3	2	2	.	1	2	3	4										
19	3	2	.	1	3	2	2	3	3	2	.	1	2	1	2										
20	4	2	.	1	1	1	1	1	5	2	.	5	5	4	5										
21	4	2	.	4	2	1	3	2	3	2	.	2	2	2	1										
22	4	2	.	4	2	1	3	2	3	2	.	2	2	2	1										

84 : DI_ITEM_1		5															Visible: 68 de 68 variables
	DCET_IT EM_5	DCET_IT EM_6	DCET_IT EM_7	DCET_IT EM_8	SUMA_D CET	DIM_CER	DCER_IT EM_1	DCER_IT EM_2	DCER_IT EM_3	DCER_IT EM_4	DCER_IT EM_5	DCER_IT EM_6	DCER_IT EM_7	DCER_IT EM_8	DCER_IT EM_9		
1	2	4	4	3	1	.	3	3	4	3	3	4	4	2	3		
2	2	4	2	4	1	.	4	3	3	2	3	2	3	2	3		
3	4	4	4	4	1	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	2	2	3	1	2	.	2	4	3	3	3	2	3	4	2		
5	3	3	2	1	2	.	3	2	4	3	2	4	3	2	3		
6	5	5	5	4	1	.	5	5	4	5	5	4	5	4	4		
7	3	3	4	4	1	.	3	4	5	4	4	3	3	3	4		
8	5	3	5	5	1	.	5	5	5	1	2	5	5	2	5		
9	2	2	3	2	2	.	4	5	5	4	5	5	4	5	5		
10	2	2	3	4	2	.	2	2	4	2	4	3	4	3	4		
11	3	4	2	2	2	.	2	3	4	2	2	3	3	4	2		
12	2	4	2	2	2	.	2	3	4	3	3	3	2	3	2		
13	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	3	3	3	4	2	.	1	2	2	3	2	3	3	3	3		
15	2	2	3	4	2	.	1	2	2	3	1	4	1	3	2		
16	3	3	4	4	2	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	5	5	5	5	1	.	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
18	2	3	3	3	2	.	3	1	2	3	1	3	4	2	3		
19	3	1	2	5	2	.	1	1	2	2	2	2	3	3	3		
20	5	5	5	5	1	.	1	2	3	1	4	4	5	5	4		
21	1	2	3	4	2	.	4	2	1	2	2	3	3	2	3		
22	2	2	2	2	2	.	2	2	2	2	2	2	2	2	2		

Vista de datos Vista de variables

84 : DI_ITEM_1		5															Visible: 68 de 68 variables
	DCER_IT EM_10	SUMA_D CER	SUMA_V A_LIDER AZGO	VAR_MO TIVACIO N	DIM_INTE NSIDAD	DI_ITEM_1	DI_ITEM_2	DI_ITEM_3	DI_ITEM_4	DI_ITEM_5	DI_ITEM_6	DIM_DIR ECCION	DDIR_ITE M_1	DDIR_ITE M_2	DDIR_ITE M_3	DI	
1	3	1	2	.	.	5	4	3	5	4	4	.	3	4	3		
2	2	2	2	.	.	3	3	5	4	3	4	.	3	3	4		
3	4	1	1	.	.	3	4	4	3	4	4	.	3	4	4		
4	3	2	2	.	.	3	2	3	4	4	1	.	2	3	2		
5	3	2	2	.	.	2	4	3	4	2	1	.	1	3	4		
6	4	1	1	.	.	4	5	5	3	5	5	.	3	3	4		
7	3	1	2	.	.	4	2	5	3	5	3	.	4	3	4		
8	4	1	1	.	.	4	5	5	5	5	3	.	3	5	5		
9	5	1	1	.	.	3	5	5	5	5	5	.	3	4	4		
10	2	2	2	.	.	1	4	2	3	2	1	.	3	1	1		
11	2	2	2	.	.	4	5	5	2	4	4	.	2	4	4		
12	4	2	2	.	.	1	2	1	2	1	1	.	2	1	1		
13	5	1	1	.	.	4	5	5	3	5	5	.	3	3	5		
14	4	2	2	.	.	2	2	1	3	2	1	.	3	1	2		
15	3	2	2	.	.	5	5	5	3	5	5	.	4	5	5		
16	3	2	2	.	.	4	1	2	3	1	1	.	3	3	4		
17	5	1	1	.	.	5	5	5	5	5	5	.	3	4	4		
18	4	2	2	.	.	3	1	2	4	1	2	.	1	3	4		
19	3	2	2	.	.	1	2	5	4	2	1	.	3	3	2		
20	4	1	2	.	.	3	4	4	2	2	4	.	4	4	3		
21	3	2	2	.	.	3	5	1	4	5	3	.	1	4	2		
22	4	2	2	.	.	2	2	2	2	2	2	.	2	2	2		

Vista de datos Vista de variables

84 : DL_ITEM_1		5												
	DDIR_ITEM_4	DDIR_ITEM_5	DIM_PER_SISTENIA	DPER_ITEM_1	DPER_ITEM_2	DPER_ITEM_3	DPER_ITEM_4	SUMA_VARIA_MCTIVACIO..	var	var	var			
1	3	4	.	3	3	3	4	2						
2	3	4	.	3	5	4	3	2						
3	4	4	.	4	3	4	4	1						
4	3	3	.	3	2	5	3	2						
5	3	3	.	4	1	1	4	2						
6	4	5	.	5	3	4	4	1						
7	3	2	.	5	2	2	4	2						
8	3	3	.	5	1	2	4	1						
9	4	5	.	5	4	5	5	1						
10	2	2	.	1	2	1	2	3						
11	3	3	.	4	2	2	4	2						
12	2	2	.	2	2	1	2	3						
13	5	5	.	5	5	5	5	1						
14	1	1	.	5	1	1	5	3						
15	1	2	.	5	1	1	3	2						
16	3	2	.	3	3	2	2	2						
17	4	4	.	5	5	5	5	1						
18	3	3	.	2	1	3	2	3						
19	1	4	.	3	3	3	3	2						
20	3	3	.	4	1	3	4	2						
21	3	2	.	4	1	3	4	2						
22	4	4	.	4	4	4	2	2						

Vista de datos Vista de variables

84 : DL_ITEM_1		5															Visible: 68 de 68 variables
	ID	PROFESION	TIEMPO_DE_SERVICIO	EDAD	SEXO	VAR_ESTILO	DIM_AUTORITARIO	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	I	
22	22	3	4	3	2	.	.	2	3	4	3	2	4	3	3	1	
23	23	3	3	2	2	.	.	1	3	1	1	1	2	3	1	1	
24	24	3	3	2	2	.	.	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
25	25	3	5	3	2	.	.	5	2	4	3	3	4	3	3	1	
26	26	3	3	3	2	.	.	3	1	5	1	1	1	2	5	1	
27	27	3	3	2	2	.	.	1	1	1	3	2	2	3	1	1	
28	28	3	5	3	2	.	.	3	2	3	3	3	1	3	3	1	
29	29	3	1	2	2	.	.	2	5	1	5	3	2	2	3	1	
30	30	3	2	2	2	.	.	4	1	3	1	1	2	5	5	1	
31	31	3	1	1	2	.	.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	32	3	1	1	1	.	.	2	3	1	5	3	2	2	3	1	
33	33	3	1	2	1	.	.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	34	3	3	3	2	.	.	5	5	4	2	2	4	2	3	1	
35	35	3	1	2	2	.	.	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
36	36	3	1	1	2	.	.	2	3	1	2	1	2	3	1	1	
37	37	3	2	2	2	.	.	2	3	1	3	2	1	3	3	1	
38	38	3	2	3	2	.	.	1	3	1	1	1	2	3	1	1	
39	39	3	2	3	2	.	.	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
40	40	3	2	3	2	.	.	1	2	1	2	3	1	3	2	1	
41	41	1	1	2	1	.	.	5	3	5	3	4	3	2	3	1	
42	42	1	1	2	1	.	.	3	2	3	3	1	1	3	2	1	
43	43	4	4	4	4	.	.	4	4	4	2	4	4	2	2	1	

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1															5	Visible: 68 de 68 variables									
	ITEM_9	SUMA_D AUTORI	DIM_DE MOCTATI CO	DD_ITEM _1	DD_ITEM _2	DD_ITEM _3	DD_ITEM _4	DD_ITEM _5	DD_ITEM _6	SUMA_D DEMOCR	DIM_CET	DCET_IT EM_1	DCET_IT EM_2	DCET_IT EM_3	DCET_IT EM_4	D									
22	5	1	.	5	4	5	5	4	4	1	.	2	1	1	2										
23	2	2	.	1	1	1	2	3	4	2	.	3	2	2	1										
24	1	2	.	4	1	3	2	3	3	2	.	1	2	2	2										
25	4	1	.	5	4	4	5	5	3	1	.	4	4	4	4										
26	5	2	.	1	2	2	2	2	3	2	.	2	1	3	2										
27	5	2	.	3	1	3	3	3	3	2	.	2	1	2	2										
28	3	2	.	3	3	3	3	3	3	2	.	3	3	2	3										
29	5	1	.	5	5	5	5	3	5	1	.	5	5	5	5										
30	3	2	.	2	1	2	2	1	5	2	.	3	2	3	2										
31	1	2	.	3	3	2	2	3	3	2	.	1	2	1	3										
32	5	2	.	2	2	2	2	2	2	2	.	2	2	1	2										
33	1	2	.	3	2	2	1	2	3	2	.	4	4	3	4										
34	3	1	.	3	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5										
35	1	2	.	1	2	3	2	2	3	2	.	4	3	4	3										
36	2	2	.	2	1	2	2	1	5	2	.	2	2	3	2										
37	3	2	.	1	2	2	3	3	2	2	.	4	4	3	4										
38	2	2	.	1	1	2	1	4	5	2	.	1	2	3	3										
39	1	2	.	4	1	4	3	2	3	2	.	2	2	1	1										
40	2	2	.	2	1	1	5	3	3	2	.	2	1	4	2										
41	3	1	.	1	1	2	4	4	4	2	.	1	2	2	1										
42	2	2	.	4	4	3	4	3	3	1	.	5	5	3	2										
43	1	1	.	1	1	1	1	1	1	1	.	1	1	1	1										

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1															5	Visible: 68 de 68 variables									
	DCET_IT EM_5	DCET_IT EM_6	DCET_IT EM_7	DCET_IT EM_8	SUMA D CET	DIM_CER	DCER_IT EM_1	DCER_IT EM_2	DCER_IT EM_3	DCER_IT EM_4	DCER_IT EM_5	DCER_IT EM_6	DCER_IT EM_7	DCER_IT EM_8	DCER_IT EM_9	D									
22	2	2	4	4	2	.	2	1	1	2	2	2	2	1	1										
23	1	2	3	3	2	.	5	5	5	5	5	4	4	5	5										
24	3	4	2	2	2	.	2	2	2	2	2	3	3	3	3										
25	4	5	4	5	1	.	3	4	5	3	4	3	4	5	4										
26	1	1	2	3	2	.	1	4	4	4	2	2	1	1	2										
27	3	3	2	1	2	.	4	1	3	3	3	2	2	2	2										
28	3	2	3	3	2	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
29	5	5	5	5	1	.	3	5	5	2	5	5	5	4	3										
30	2	3	3	3	2	.	2	2	4	3	3	1	2	2	1										
31	3	2	2	2	2	.	4	2	1	1	2	2	3	3	3										
32	2	3	3	3	2	.	2	2	3	2	2	1	1	4	3										
33	4	5	4	4	1	.	2	1	1	2	3	3	2	2	3										
34	5	3	5	5	1	.	5	5	5	1	2	5	5	2	5										
35	3	3	2	2	2	.	3	4	3	2	1	3	3	3	2										
36	2	2	3	3	2	.	3	2	2	4	3	1	2	2	1										
37	5	4	4	4	1	.	2	1	1	4	2	2	1	1	2										
38	2	2	3	3	2	.	1	2	2	2	2	3	3	3	3										
39	2	2	4	4	2	.	3	3	3	2	1	2	4	2	4										
40	4	3	2	2	2	.	3	1	2	3	4	3	4	2	3										
41	2	1	1	4	2	.	4	4	4	3	3	3	1	2	1										
42	3	3	4	3	1	.	2	3	3	4	3	3	2	2	2										
43	1	1	1	1	1	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1										

Vista de datos Vista de variables

84: DL_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DCER_IT EM_10	SUMA_D CER	SUMA_V A_LIDER AZGO	VAR_MO TIVACIO N	DIM_INTE NSIDAD	DI_ITEM_1	DI_ITEM_2	DI_ITEM_3	DI_ITEM_4	DI_ITEM_5	DI_ITEM_6	DIM_DIR ECCION	DDIR_ITE M_1	DDIR_ITE M_2	DDIR_ITE M_3	DI
22	4	2	2	.	.	2	5	2	2	1	1	.	3	4	1	
23	5	1	2	.	.	3	5	5	3	4	5	.	3	4	4	
24	3	2	2	.	.	2	5	5	4	5	5	.	3	2	2	
25	3	1	1	.	.	3	5	5	4	5	4	.	3	3	4	
26	1	2	2	.	.	1	2	5	3	4	5	.	2	4	3	
27	5	2	2	.	.	3	1	5	3	5	4	.	4	3	3	
28	3	2	2	.	.	3	3	3	3	3	3	.	3	3	3	
29	3	1	1	.	.	5	5	5	5	5	5	.	4	5	2	
30	1	2	2	.	.	2	3	3	3	1	3	.	2	4	1	
31	3	2	2	.	.	4	5	5	5	5	4	.	4	3	3	
32	3	2	2	.	.	3	3	3	3	3	1	.	4	3	1	
33	3	2	2	.	.	4	5	5	5	5	4	.	4	3	3	
34	4	1	1	.	.	4	5	5	5	5	3	.	4	5	5	
35	3	2	2	.	.	1	2	3	3	1	2	.	2	3	4	
36	1	2	2	.	.	3	2	2	1	2	3	.	1	3	1	
37	4	2	2	.	.	2	5	5	5	3	3	.	3	4	4	
38	4	2	2	.	.	3	5	5	3	4	1	.	3	1	2	
39	4	2	2	.	.	2	1	2	4	1	5	.	3	2	2	
40	2	2	2	.	.	3	2	2	1	2	4	.	3	3	2	
41	1	2	2	.	.	4	4	3	3	2	3	.	4	2	3	
42	2	2	1	.	.	4	1	5	4	2	2	.	3	4	4	

Vista de datos Vista de variables

84: DL_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DDIR_ITE M_4	DDIR_ITE M_5	DIM_PER SISTENIA	DPER_IT EM_1	DPER_IT EM_2	DPER_IT EM_3	DPER_IT EM_4	SUMA_V ARIA_MC TIVACIO..	var	var	var	var	var	var	var	var
22	4	1	.	4	1	1	3	2								
23	3	3	.	4	3	3	3	2								
24	4	4	.	4	1	2	3	2								
25	4	3	.	5	4	2	3	1								
26	4	3	.	2	1	3	5	2								
27	4	4	.	1	3	4	2	2								
28	3	3	.	3	3	3	3	2								
29	4	4	.	5	3	3	5	1								
30	4	5	.	2	1	3	3	2								
31	3	3	.	4	1	3	3	2								
32	2	2	.	1	3	3	2	3								
33	3	3	.	4	1	3	3	2								
34	4	4	.	5	1	2	4	1								
35	4	1	.	2	2	2	1	3								
36	3	4	.	2	2	1	1	3								
37	4	4	.	4	1	1	3	2								
38	3	3	.	4	3	3	3	2								
39	4	4	.	4	1	2	3	2								
40	2	3	.	1	1	2	1	3								
41	4	4	.	3	3	4	4	2								
42	4	4	.	4	4	2	2	2								

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1		5	Visible: 68 de 68 variables															
ID	PROFESION	TIEMPO_DE_SERVICIO	EDAD	SEXO	VAR_ESTILO	DIM_AUTORITARIO	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	f			
43	43	1	3	3	1	.	2	3	1	3	1	1	2	2	2			
44	44	1	1	2	1	.	1	3	2	2	3	2	2	3	3			
45	45	1	1	2	1	.	3	2	3	3	4	4	2	2	2			
46	46	1	1	2	1	.	3	3	5	3	2	3	2	3	3			
47	47	1	1	2	2	.	4	1	3	1	3	5	3	4	4			
48	48	1	3	3	2	.	3	5	4	3	2	2	2	3	3			
49	49	1	1	2	2	.	1	1	1	2	1	1	1	1	1			
50	50	1	1	2	2	.	2	2	1	1	1	1	2	2	2			
51	51	1	1	2	2	.	1	1	4	3	2	2	2	2	2			
52	52	1	1	2	2	.	1	5	1	2	3	4	4	4	4			
53	53	1	1	2	2	.	1	1	4	3	2	2	2	3	3			
54	54	4	3	2	2	.	3	3	3	3	1	3	2	3	3			
55	55	4	4	2	2	.	2	2	2	3	3	1	1	2	2			
56	56	4	5	2	2	.	1	5	5	3	3	1	1	2	2			
57	57	4	3	2	2	.	1	5	2	3	3	1	1	2	2			
58	58	4	1	2	2	.	3	2	1	3	3	2	3	3	3			
59	59	4	1	2	2	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
60	60	4	2	2	2	.	4	4	4	4	4	4	3	1	1			
61	61	4	2	2	2	.	2	2	1	2	2	1	2	2	2			
62	62	4	2	2	2	.	1	1	1	1	1	2	1	1	1			
63	63	4	2	2	2	.	3	2	2	3	3	2	2	4	4			

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1		5	Visible: 68 de 68 variables															
ITEM_9	SUMA_D_AUTOR	DIM_DE_MOCTATICO	DD_ITEM_1	DD_ITEM_2	DD_ITEM_3	DD_ITEM_4	DD_ITEM_5	DD_ITEM_6	SUMA_D_DEMOCR	DIM_CET	DCET_IT_EM_1	DCET_IT_EM_2	DCET_IT_EM_3	DCET_IT_EM_4	f			
43	2	2	.	4	5	5	4	3	3	1	.	4	4	3	4			
44	3	2	.	2	1	1	4	2	4	2	.	2	3	4	4			
45	5	1	.	4	4	3	4	3	4	1	.	4	3	3	2			
46	3	2	.	1	3	2	2	5	2	2	.	2	4	2	2			
47	5	1	.	5	3	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5			
48	5	1	.	5	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5			
49	1	2	.	3	2	3	3	3	3	2	.	2	3	1	1			
50	4	2	.	3	4	1	2	2	5	2	.	3	5	4	3			
51	3	2	.	2	1	2	4	3	3	2	.	2	2	2	1			
52	5	1	.	4	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5			
53	4	2	.	3	3	1	2	2	4	2	.	1	1	1	3			
54	3	2	.	3	3	3	3	3	3	2	.	1	2	3	3			
55	3	2	.	1	1	1	2	2	1	2	.	3	3	2	3			
56	5	2	.	2	2	2	1	2	2	2	.	2	2	2	1			
57	5	2	.	2	2	1	1	3	3	2	.	1	2	4	1			
58	3	2	.	3	3	3	3	3	3	2	.	1	3	3	3			
59	3	2	.	3	3	3	3	3	4	1	.	3	3	5	3			
60	3	1	.	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4			
61	3	2	.	3	3	4	3	3	2	2	.	4	4	3	3			
62	3	2	.	3	2	3	2	2	3	2	.	3	2	2	1			
63	4	2	.	3	3	3	3	3	3	2	.	3	3	3	3			

Vista de datos Vista de variables

84 : DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DCET_IT EM_5	DCET_IT EM_6	DCET_IT EM_7	DCET_IT EM_8	SUMA_D CET	DIM_CER	DCER_IT EM_1	DCER_IT EM_2	DCER_IT EM_3	DCER_IT EM_4	DCER_IT EM_5	DCER_IT EM_6	DCER_IT EM_7	DCER_IT EM_8	DCER_IT EM_9	DCI EN
43	4	4	5	4	1	.	3	4	4	5	4	4	3	3	3	
44	2	2	3	3	2	.	5	4	4	3	4	3	3	2	1	
45	3	3	4	3	1	.	2	3	4	4	4	4	3	2	4	
46	3	4	2	2	2	.	1	2	2	2	1	1	1	4	4	
47	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
48	5	5	5	5	1	.	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
49	2	2	3	3	2	.	1	1	1	5	2	2	3	3	3	
50	2	2	1	1	2	.	2	2	5	2	2	3	3	3	2	
51	1	2	2	5	2	.	4	1	1	3	3	4	1	1	2	
52	5	5	4	4	1	.	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
53	3	2	2	3	2	.	1	1	1	2	2	3	3	4	4	
54	3	4	3	3	2	.	2	3	3	2	3	2	2	2	3	
55	3	3	2	2	2	.	2	3	3	1	3	3	2	3	2	
56	1	1	2	2	2	.	4	3	1	1	2	2	2	2	1	
57	2	1	2	4	2	.	3	3	3	2	2	3	4	4	4	
58	3	4	3	3	2	.	2	3	3	2	3	3	3	2	3	
59	3	3	3	3	1	.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
60	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	3	1	1	3	2	.	3	3	3	3	3	1	3	3	1	
62	1	4	2	4	2	.	3	2	2	3	1	3	4	3	4	
63	3	1	1	3	2	.	1	4	4	4	4	2	2	3	2	
64	4	4	4	4	2	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Vista de datos [Vista de variables](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Iniciar ON

84 : DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DCER_IT EM_10	SUMA_D CER	SUMA_V A_LIDER AZGO	VAR_MO TIVACIO N	DIM_INTE NSIDAD	DI_ITEM_1	DI_ITEM_2	DI_ITEM_3	DI_ITEM_4	DI_ITEM_5	DI_ITEM_6	DIM_DIR ECCION	DDIR_ITE M_1	DDIR_ITE M_2	DDIR_ITE M_3	DCI EN
43	5	1	1	.	.	2	1	2	5	3	3	.	3	4	2	
44	1	2	2	.	.	3	4	4	2	2	4	.	4	3	4	
45	4	1	1	.	.	4	5	5	4	5	5	.	3	4	4	
46	4	2	2	.	.	4	4	4	3	4	3	.	5	4	4	
47	5	1	1	.	.	5	5	5	5	5	4	.	5	2	5	
48	3	1	1	.	.	4	5	5	4	5	4	.	3	4	4	
49	3	2	2	.	.	1	2	4	2	2	2	.	1	4	3	
50	2	2	2	.	.	2	4	1	1	5	1	.	2	2	2	
51	1	2	2	.	.	3	1	2	4	2	1	.	4	3	2	
52	4	1	1	.	.	5	5	4	5	5	5	.	4	5	5	
53	4	2	2	.	.	4	5	5	4	5	4	.	3	4	2	
54	2	2	2	.	.	2	1	3	2	2	3	.	2	3	1	
55	2	2	2	.	.	2	5	5	2	5	4	.	1	2	3	
56	1	2	2	.	.	5	5	5	1	5	3	.	5	3	4	
57	1	2	2	.	.	4	5	5	2	5	3	.	3	3	4	
58	2	2	2	.	.	3	4	5	3	4	3	.	2	4	4	
59	4	1	1	.	.	3	4	5	3	3	3	.	3	3	3	
60	4	1	1	.	.	4	5	5	4	5	5	.	4	4	4	
61	3	2	2	.	.	4	5	5	5	5	3	.	2	4	4	
62	4	2	2	.	.	1	1	3	4	2	3	.	3	1	1	
63	2	2	2	.	.	4	5	5	3	5	4	.	3	4	4	
64	4	4	4	.	.	4	4	4	4	4	4	.	4	4	4	

Vista de datos [Vista de variables](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Iniciar ON

84 : DI_ITEM_1		5										Visible: 68 de 68 variables					
	DDIR_ITEM_4	DDIR_ITEM_5	DIM_PER_SISTENIA	DPER_ITEM_1	DPER_ITEM_2	DPER_ITEM_3	DPER_ITEM_4	SUMA_VARIA_MOTIVACION	var	var	var	var	var	var	var	var	
43	2	4	.	5	1	1	4	2									
44	3	4	.	5	1	3	4	2									
45	4	4	.	4	4	2	2	1									
46	4	5	.	3	2	2	3	2									
47	5	4	.	5	3	5	5	1									
48	4	4	.	5	3	3	4	1									
49	2	3	.	3	3	3	3	2									
50	2	1	.	5	4	2	1	3									
51	4	4	.	5	3	4	5	2									
52	5	5	.	5	2	3	4	1									
53	4	2	.	1	2	3	3	2									
54	3	3	.	5	2	2	4	2									
55	3	1	.	4	1	1	3	2									
56	1	4	.	5	1	1	5	2									
57	2	3	.	5	1	1	4	2									
58	3	3	.	5	3	3	4	2									
59	3	3	.	3	3	3	3	2									
60	4	4	.	5	2	3	5	1									
61	3	3	.	5	2	2	1	2									
62	3	3	.	2	2	3	2	3									
63	3	3	.	5	2	2	3	2									
64	4	4	.	5	4	3	4	2									

Vista de datos Vista de variables

84 : DI_ITEM_1		5										Visible: 68 de 68 variables					
	ID	PROFESION	TIEMPO_DE_SERVICIO	EDAD	SEXO	VAR_ESTILO	DIM_AUTORITARIO	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	ITEM_9	
64	64	4	2	2	2	.	.	3	3	3	3	3	1	3	3		
65	65	4	2	1	2	.	.	2	3	5	2	2	4	4	4		
66	66	4	2	2	2	.	.	4	4	3	3	3	3	3	3		
67	67	4	2	1	2	.	.	1	3	1	1	1	1	3	2		
68	68	4	2	2	2	.	.	4	3	2	3	3	4	4	2		
69	69	4	2	1	2	.	.	2	2	2	2	2	2	2	2		
70	70	4	2	2	2	.	.	3	4	4	3	3	5	2	2		
71	71	4	2	2	2	.	.	1	1	1	1	1	1	1	1		
72	72	4	2	2	2	.	.	2	2	2	2	2	2	2	2		
73	73	4	2	1	2	.	.	3	2	1	3	2	1	5	3		
74	74	4	3	3	2	.	.	4	4	4	4	4	4	4	2		
75	75	4	2	1	1	.	.	1	1	1	1	1	1	1	1		
76	76	4	1	1	1	.	.	3	3	5	3	3	3	4	2		
77	77	4	3	3	2	.	.	2	1	3	1	1	1	1	1		
78	78	4	1	1	1	.	.	3	3	4	5	4	5	4	2		
79	79	4	3	2	1	.	.	1	2	1	1	1	1	4	2		
80	80	4	3	2	1	.	.	2	1	1	1	1	2	4	2		
81	81	2	1	1	2	.	.	1	3	4	1	1	1	2	1		
82	82	2	1	2	2	.	.	1	1	2	1	1	2	2	1		
83	83	2	3	3	2	.	.	4	3	2	2	3	1	3	2		
84	84	2	2	2	2	.	.	1	1	2	2	1	1	1	1		

Vista de datos Vista de variables

4: DI_ITEM_1											Visible: 68 de 68 variables					
ITEM_9	SUMA_D AUTORI	DIM_DE MOCTATI CO	DD_ITEM _1	DD_ITEM _2	DD_ITEM _3	DD_ITEM _4	DD_ITEM _5	DD_ITEM _6	SUMA_D DEMOCR	DIM_CET	DCET_IT EM_1	DCET_IT EM_2	DCET_IT EM_3	DCET_IT EM_4	DCI EI	
64	3	2	3	3	2	2	4	4	2	.	2	2	2	2	2	
65	4	1	2	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4	
66	4	1	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4	
67	2	2	1	1	2	5	3	3	2	.	2	1	2	4	4	
68	4	1	4	2	4	4	4	5	1	.	5	5	5	5	5	
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.	2	2	2	2	2	
70	4	1	4	3	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4	
71	5	2	1	2	2	3	3	5	2	.	3	3	3	3	3	
72	2	2	3	3	3	4	2	3	2	.	1	3	3	3	3	
73	1	2	5	4	4	4	5	4	1	.	5	5	5	5	3	
74	4	1	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4	
75	1	2	3	1	3	3	4	4	2	.	3	2	3	3	3	
76	3	1	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	5	4	4	
77	1	2	1	1	1	2	2	1	2	.	3	1	2	4	4	
78	3	1	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	5	4	4	
79	4	2	1	1	1	5	4	4	2	.	3	3	1	1	1	
80	4	2	4	1	2	2	3	3	2	.	2	4	5	2	2	
81	1	2	4	4	4	5	5	5	1	.	5	5	4	4	4	
82	1	2	2	1	4	5	4	5	1	.	4	5	5	5	5	
83	1	2	3	4	3	2	2	1	2	.	2	2	2	2	2	
84	1	2	4	3	5	5	5	5	1	.	4	5	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1											Visible: 68 de 68 variables					
DCET_IT EM_5	DCET_IT EM_6	DCET_IT EM_7	DCET_IT EM_8	SUMA_D CET	DIM_CER	DCER_IT EM_1	DCER_IT EM_2	DCER_IT EM_3	DCER_IT EM_4	DCER_IT EM_5	DCER_IT EM_6	DCER_IT EM_7	DCER_IT EM_8	DCER_IT EM_9	DCI EI	
64	2	1	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	
65	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
66	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	4	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	
68	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
70	4	4	4	4	1	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
71	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	
72	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
73	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
74	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
76	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
77	2	4	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	
78	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
79	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4	4	
80	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	
81	4	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	
82	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
83	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	
84	3	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DCER_IT EM_10	SUMA_D CER	SUMA_V A_LIDER AZGO	VAR_MO TIVACIO N	DIM_INTE NSIDAD	DI_ITEM 1	DI_ITEM 2	DI_ITEM 3	DI_ITEM 4	DI_ITEM 5	DI_ITEM 6	DIM_DIR ECCION	DDIR_ITE M_1	DDIR_ITE M_2	DDIR_ITE M_3	DDIF M
64	1	2	2	.	.	5	5	5	4	5	4	.	1	2	2	.
65	4	1	1	.	.	4	4	5	4	5	4	.	4	4	4	.
66	5	1	1	.	.	4	5	5	4	5	4	.	4	4	4	.
67	3	2	2	.	.	3	5	5	3	5	4	.	2	2	2	.
68	4	1	1	.	.	3	5	5	3	5	4	.	4	4	5	.
69	2	2	2	.	.	2	2	2	2	2	2	.	3	3	3	.
70	5	1	1	.	.	4	4	5	4	5	4	.	3	4	4	.
71	2	2	2	.	.	2	3	3	2	2	3	.	3	4	1	.
72	3	2	2	.	.	3	5	5	3	5	3	.	3	3	4	.
73	4	1	1	.	.	4	5	5	5	5	5	.	3	3	4	.
74	4	1	1	.	.	4	5	5	4	5	4	.	4	4	5	.
75	3	2	2	.	.	2	5	4	4	2	2	.	3	4	5	.
76	5	1	1	.	.	4	4	4	4	4	4	.	4	3	4	.
77	2	2	2	.	.	1	5	5	2	5	4	.	1	2	3	.
78	5	1	1	.	.	4	4	4	4	4	4	.	4	3	4	.
79	3	2	2	.	.	2	2	1	3	2	4	.	1	2	2	.
80	1	2	2	.	.	3	1	1	2	2	5	.	2	1	1	.
81	3	1	1	.	.	3	5	5	4	5	5	.	2	2	4	.
82	5	1	1	.	.	4	3	2	4	1	2	.	4	2	2	.
83	1	2	2	.	.	3	5	5	1	4	4	.	2	2	2	.
84	4	1	1	.	.	5	5	5	5	5	4	.	4	4	4	.

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DDIR_ITE M_4	DDIR_ITE M_5	DIM_PER SISTENIA	DPER_IT EM_1	DPER_IT EM_2	DPER_IT EM_3	DPER_IT EM_4	SUMA_V ARIA_MC TIVACIO..	var	var	var	var	var	var	var	var
64	4	4	.	5	1	3	4	2								
65	3	3	.	5	1	3	4	1								
66	4	3	.	5	4	4	4	1								
67	2	1	.	4	1	2	2	2								
68	4	4	.	4	2	3	5	1								
69	3	3	.	3	2	3	3	2								
70	3	3	.	4	3	5	5	1								
71	2	1	.	5	1	1	2	3								
72	3	3	.	4	2	3	4	2								
73	2	3	.	1	3	3	2	2								
74	4	3	.	5	2	4	4	1								
75	4	4	.	5	2	4	5	2								
76	3	3	.	4	5	5	5	1								
77	4	1	.	2	1	1	1	2								
78	3	5	.	4	5	5	5	1								
79	2	1	.	2	2	3	2	3								
80	3	3	.	5	3	4	5	2								
81	4	4	.	5	2	1	2	2								
82	3	1	.	5	4	4	4	2								
83	2	2	.	4	1	1	1	2								
84	5	5	.	5	3	3	4	1								

Vista de datos Vista de variables

84 : DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	ID	PROFESION	TIEMPO DE SERVICIO	EDAD	SEXO	VAR_ESTILO	DIM_AUTORITARIO	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	ITEM_9
85	85	2	2	3	2	.	.	2	1	2	1	1	1	1	1	1
86	86	2	2	2	2	.	.	1	2	1	2	1	1	1	1	1
87	87	2	4	3	2	.	.	2	1	2	1	1	2	1	1	1
88	88	2	4	3	2	.	.	2	1	1	1	1	2	2	1	1
89	89	2	2	2	2	.	.	1	3	4	1	1	1	2	1	1
90	90	2	3	2	2	.	.	3	1	1	5	1	1	1	1	1
91	91	2	2	2	2	.	.	2	1	1	3	2	1	3	2	2
92	92	2	2	2	2	.	.	2	3	4	1	1	2	2	1	1
93	93	2	1	1	2	.	.	3	3	2	1	1	1	1	1	1
94	94	2	2	2	2	.	.	2	1	1	1	1	2	1	2	2
95	95	2	3	3	2	.	.	2	1	1	3	2	2	3	2	2
96	96	2	3	3	2	.	.	2	1	1	1	1	1	1	1	2
97	97	2	1	2	1	.	.	4	3	2	2	3	1	3	2	2
98	98	2	2	2	2	.	.	4	3	2	2	3	2	3	2	2
99	99	2	1	2	2	.	.	3	1	1	5	1	1	1	1	1
100	100	2	2	2	2	.	.	1	2	1	3	1	2	1	1	1
101	101	2	2	2	2	.	.	2	2	1	3	3	2	3	2	2
102	102	2	2	1	2	.	.	3	1	1	5	1	1	1	1	1
103	103	2	1	1	2	.	.	3	4	2	3	1	1	2	2	2
104	104	2	3	3	1	.	.	1	1	2	1	1	1	2	1	1
105	105	2	3	2	1	.	.	3	3	3	3	3	2	3	2	2
106	106	2	2	2	2	.	.	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

84 : DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	ITEM_9	SUMA_D_AUTORI	DIM_DE_MOCSTATICO	DD_ITEM_1	DD_ITEM_2	DD_ITEM_3	DD_ITEM_4	DD_ITEM_5	DD_ITEM_6	SUMA_D_DEMOCR	DIM_CET	DCET_IT_EM_1	DCET_IT_EM_2	DCET_IT_EM_3	DCET_IT_EM_4	DCE_EM
85	2	2	.	5	4	5	4	4	4	1	.	5	4	4	4	3
86	1	2	.	5	3	5	5	5	5	1	.	4	5	4	4	4
87	2	2	.	5	4	5	4	4	4	1	.	5	4	4	4	3
88	1	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	4	4	4	4	3
89	1	2	.	4	4	4	5	5	5	1	.	5	5	4	4	4
90	5	2	.	3	1	4	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5
91	1	2	.	5	4	5	5	4	5	1	.	5	5	5	5	5
92	1	2	.	3	4	4	5	5	5	1	.	5	5	4	4	4
93	2	2	.	4	4	5	4	4	4	1	.	5	4	4	4	3
94	1	2	.	5	5	5	4	5	5	1	.	4	4	4	4	3
95	1	2	.	5	4	5	5	4	5	1	.	5	5	5	5	5
96	1	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	4	4	4	4	3
97	1	2	.	3	4	3	2	2	1	2	.	2	2	2	2	2
98	1	2	.	3	4	3	2	2	1	2	.	2	2	2	2	2
99	4	2	.	3	1	4	5	5	5	1	.	4	5	4	4	4
100	1	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	4	5	4	4	3
101	2	2	.	3	2	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4
102	5	2	.	3	1	4	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5
103	4	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	4
104	1	2	.	1	4	4	3	4	2	2	.	3	4	4	4	4
105	4	2	.	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4
106	4	2	.	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DCET_IT EM_5	DCET_IT EM_6	DCET_IT EM_7	DCET_IT EM_8	SUMA_D CET	DIM_CER	DCER_IT EM_1	DCER_IT EM_2	DCER_IT EM_3	DCER_IT EM_4	DCER_IT EM_5	DCER_IT EM_6	DCER_IT EM_7	DCER_IT EM_8	DCER_IT EM_9	D E
85	4	4	4	4	1	.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
86	3	5	4	4	1	.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	1	.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	4	4	1	.	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
89	4	4	4	4	1	.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
90	4	5	5	5	1	.	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
91	4	4	4	4	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	4	4	4	1	.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
93	4	4	4	4	1	.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	1	.	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
95	4	4	4	4	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
96	4	4	4	4	1	.	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
97	2	3	2	2	2	.	2	1	1	2	2	1	2	2	1	
98	2	4	2	2	2	.	2	1	1	2	2	4	2	2	1	
99	5	5	5	5	1	.	5	4	5	5	5	5	5	3	5	
100	5	5	5	5	1	.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
101	3	4	4	4	1	.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
102	4	5	5	5	1	.	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
103	4	4	5	5	1	.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
104	4	4	4	4	1	.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
105	4	4	4	4	1	.	3	3	3	3	3	4	4	3	4	

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DCER_IT EM_10	SUMA_D CER	SUMA_V A_LIDER AZGO	VAR_MO TIVACION	DIM_INTE NSIDAD	DI_ITEM_1	DI_ITEM_2	DI_ITEM_3	DI_ITEM_4	DI_ITEM_5	DI_ITEM_6	DIM_DIR ECCION	DDIR_ITE M_1	DDIR_ITE M_2	DDIR_ITE M_3	DI
85	5	1	1	.	.	5	5	5	4	4	4	.	3	3	2	
86	4	1	2	.	.	5	5	5	5	5	4	.	3	4	4	
87	5	1	2	.	.	5	5	5	4	4	4	.	3	3	2	
88	1	2	2	.	.	4	5	4	3	5	5	.	3	3	2	
89	3	1	1	.	.	3	5	5	4	5	5	.	2	2	4	
90	4	1	1	.	.	3	5	5	4	5	5	.	3	3	3	
91	5	1	2	.	.	3	5	5	4	4	4	.	4	4	5	
92	3	1	2	.	.	3	5	5	4	5	5	.	2	2	4	
93	5	1	2	.	.	4	5	5	3	4	4	.	3	3	2	
94	1	2	1	.	.	2	5	4	3	5	5	.	2	3	2	
95	5	1	2	.	.	3	5	5	4	4	4	.	3	4	5	
96	1	2	1	.	.	4	5	4	3	5	5	.	3	3	2	
97	1	2	2	.	.	2	5	5	1	4	4	.	3	2	2	
98	1	2	2	.	.	2	5	5	1	4	4	.	3	2	2	
99	4	1	1	.	.	3	5	5	4	5	5	.	3	3	3	
100	5	1	1	.	.	2	5	4	2	4	3	.	2	2	4	
101	4	1	2	.	.	2	4	5	2	4	3	.	3	3	3	
102	4	1	2	.	.	3	5	5	4	5	5	.	3	3	3	
103	4	1	2	.	.	3	5	5	3	5	5	.	4	5	5	
104	4	1	2	.	.	4	5	5	4	5	5	.	4	4	5	
105	3	1	1	.	.	2	5	5	2	5	4	.	2	2	4	

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DDIR_ITE M_4	DDIR_ITE M_5	DIM_PER SISTENIA	DPER_IT EM_1	DPER_IT EM_2	DPER_IT EM_3	DPER_IT EM_4	SUMA_V ARIA_MC TIVACIO..	var	var	var	var	var	var	var
85	3	3	.	4	3	3	3	2							
86	5	5	.	5	3	3	5	1							
87	3	3	.	4	3	3	3	2							
88	3	3	.	5	4	3	3	2							
89	4	5	.	5	2	3	3	1							
90	3	3	.	4	3	5	5	2							
91	3	4	.	5	1	3	3	2							
92	4	4	.	4	2	3	3	2							
93	3	3	.	4	2	3	3	2							
94	3	4	.	5	4	2	3	2							
95	3	4	.	5	3	3	3	1							
96	3	4	.	5	4	3	3	2							
97	2	2	.	4	1	1	1	2							
98	2	2	.	3	2	1	1	2							
99	3	3	.	5	3	5	5	1							
100	3	3	.	4	1	1	3	2							
101	3	3	.	4	3	2	4	2							
102	3	3	.	4	3	5	5	1							
103	3	5	.	5	2	2	4	1							
104	4	4	.	5	4	4	4	1							
105	2	2	.	4	2	2	4	2							

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	ID	PROFESI ON	TIEMPO DE_SER VICIO	EDAD	SEXO	VAR_ES TILO	DIM_AUT ORITARI O	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	I
106	106	2	3	3	1	.	.	1	3	2	3	3	1	2	2	
107	107	2	2	2	1	.	.	1	1	1	2	2	1	1	1	
108	108	2	1	2	2	.	.	1	2	1	3	1	1	1	1	
109	109	2	3	1	2	.	.	2	2	1	4	1	1	3	2	
110	110	2	1	1	1	.	.	2	1	1	3	2	2	3	2	
111	111	2	3	2	2	.	.	2	4	1	3	1	1	1	1	
112	112	2	2	1	2	.	.	2	4	1	3	1	1	1	1	
113	113	2	2	2	2	.	.	2	2	1	4	1	1	3	2	
114	114	2	1	1	2	.	.	1	2	1	3	1	1	1	1	
115	115	2	1	1	2	.	.	1	1	2	1	1	1	2	1	
116	116	5	2	2	1	.	.	5	5	3	4	4	1	3	3	
117	117	5	1	2	1	.	.	2	1	1	1	1	1	1	1	
118	118	5	2	3	1	.	.	3	2	3	2	2	1	1	1	
119	119	5	1	2	1	.	.	4	3	1	1	1	2	4	4	
120	120	5	2	2	1	.	.	3	2	3	3	3	1	2	2	
121	121	5	4	3	1	.	.	3	3	1	5	1	2	3	3	
122	122	5	3	2	2	.	.	2	1	2	2	1	1	1	2	
123																
124																
125																
126																

Vista de datos Vista de variables

84 : DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	ITEM_9	SUMA_D AUTORI	DIM_DE MOCTATI CO	DD_ITEM _1	DD_ITEM _2	DD_ITEM _3	DD_ITEM _4	DD_ITEM _5	DD_ITEM _6	SUMA_D DEMOCR	DIM_CET	DCET_IT EM_1	DCET_IT EM_2	DCET_IT EM_3	DCET_IT EM_4	DCE EM
106	4	2	.	4	4	4	4	5	5	1	.	4	4	4	4	4
107	3	2	.	4	4	5	5	5	5	1	.	4	4	4	4	4
108	1	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	4	4	4	4	3
109	2	2	.	4	3	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5
110	1	2	.	5	4	5	5	4	5	1	.	5	5	5	5	5
111	4	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5
112	4	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5
113	2	2	.	4	3	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5
114	1	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	4	4	4	4	3
115	1	2	.	2	1	5	5	4	5	1	.	4	5	5	5	5
116	5	1	.	4	4	4	3	3	3	1	.	4	4	4	4	4
117	3	2	.	5	5	4	5	5	5	1	.	3	4	4	4	4
118	4	2	.	5	5	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5
119	4	2	.	4	4	5	5	5	5	1	.	5	4	5	5	5
120	4	2	.	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	4
121	3	2	.	3	3	5	3	4	5	1	.	5	5	5	5	4
122	3	2	.	4	4	4	4	4	4	1	.	4	4	4	4	3
123																
124																
125																
126																
127																

Vista de datos Vista de variables

84 : DI_ITEM_1 5 Visible: 68 de 68 variables

	DCET_IT EM_5	DCET_IT EM_6	DCET_IT EM_7	DCET_IT EM_8	SUMA_D CET	DIM_CER	DCER_IT EM_1	DCER_IT EM_2	DCER_IT EM_3	DCER_IT EM_4	DCER_IT EM_5	DCER_IT EM_6	DCER_IT EM_7	DCER_IT EM_8	DCER_IT EM_9	D E
106	4	3	3	3	1	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	4	4	4	1	.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
108	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
109	4	5	5	5	1	.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
110	4	4	4	4	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	4	5	5	5	1	.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
115	5	4	4	5	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	1	.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
117	4	4	4	4	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	1	.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
120	4	4	4	4	1	.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	5	5	5	5	1	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	4	3	3	3	1	.	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3
123																
124																
125																
126																
127																

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1														5			Visible: 68 de 68 variables		
	DCER_IT EM_10	SUMA_D CER	SUMA_V A_LIDER AZGO	VAR_MO TIVACION	DIM_INTE NSIDAD	DI_ITEM_1	DI_ITEM_2	DI_ITEM_3	DI_ITEM_4	DI_ITEM_5	DI_ITEM_6	DIM DIR ECCION	DDIR_ITE M_1	DDIR_ITE M_2	DDIR_ITE M_3	DC			
106	4	1	2	.	.	4	5	5	3	4	4	.	2	4	4	4			
107	5	1	1	.	.	5	5	5	4	5	4	.	4	4	4	4			
108	5	1	2	.	.	4	4	4	4	5	5	.	3	3	4	4			
109	5	1	1	.	.	3	5	5	3	5	5	.	5	4	3	3			
110	5	1	1	.	.	3	3	5	5	4	4	.	4	4	5	5			
111	5	1	2	.	.	3	5	5	3	5	5	.	4	5	5	5			
112	5	1	2	.	.	3	5	5	3	5	5	.	4	5	5	5			
113	5	1	1	.	.	3	5	5	3	5	5	.	5	4	3	3			
114	5	1	2	.	.	4	4	4	4	5	5	.	3	3	4	5			
115	5	1	2	.	.	4	5	5	4	5	5	.	4	4	4	5			
116	4	1	2	.	.	4	5	5	3	4	4	.	4	4	4	4			
117	5	1	1	.	.	4	4	4	4	5	4	.	5	4	5	5			
118	5	1	1	.	.	4	5	5	5	5	5	.	4	4	4	5			
119	5	1	2	.	.	4	5	5	5	5	5	.	3	5	5	5			
120	4	1	2	.	.	4	5	5	5	4	4	.	4	4	5	5			
121	5	1	1	.	.	5	5	5	5	5	5	.	4	4	3	3			
122	2	2	2	.	.	3	3	5	4	4	4	.	3	4	4	4			
123																			
124																			
125																			
126																			
127																			

Vista de datos Vista de variables

84: DI_ITEM_1														5			Visible: 68 de 68 variables		
	DDIR_ITE M_4	DDIR_ITE M_5	DIM_PER SISTENIA	DPER_IT EM_1	DPER_IT EM_2	DPER_IT EM_3	DPER_IT EM_4	SUMA_V ARIA_MC TIVACIO.	var	var	var	var	var	var	var	var			
106	4	4	.	5	3	3	4	1											
107	3	3	.	5	2	4	4	2											
108	4	4	.	4	1	3	4	3											
109	3	3	.	4	5	5	5	3											
110	3	4	.	5	3	3	3	2											
111	3	5	.	3	5	5	5	2											
112	3	5	.	3	5	5	5	1											
113	3	3	.	4	5	5	5	1											
114	4	4	.	4	1	3	4	2											
115	4	4	.	5	4	4	4	1											
116	3	3	.	5	1	3	3	2											
117	5	4	.	5	3	3	5	2											
118	4	4	.	5	2	4	4	1											
119	5	5	.	5	1	4	5	3											
120	4	3	.	5	2	4	4	2											
121	5	5	.	5	5	4	5	2											
122	4	4	.	4	5	4	4	2											
123																			
124																			
125																			
126																			
127																			

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 8
CONSTANCIA DE TURNITIN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

INFORME DE ORIGINALIDAD DOCUMENTO
PARA TRAMITAR SUSTENTACION

Yo, AHÍDA, MEDRANO CESPEDES, asesor(a) del PA de Enfermería y designada mediante Resolución N°1062-2022-D-FCS-UDH de la estudiante AGUIRRE FABIAN YUMIRA de la investigación titulada "ESTILOS DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS HUÁNUCO - 2022"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 30 de abril 2023

Orcid: 0000-0003-2094-0799