



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO

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

**Liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de un
establecimiento de salud-bagua**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Olivos Villanueva, Jorge Miguel Alexander (orcid.org/0000-0003-1847-7918)

ASESORES:

Phd. Molina Carrasco, Zuly Cristina (orcid.org/0000-0002-5563-0662)

Dr. Santisteban Salazar, Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección De Los Servicios De Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Doy gracias a Dios por haberme dado una familia, buena salud y la posibilidad de avanzar profesionalmente mientras persigo mis propios objetivos. A mis padres, a quienes considero las personas que más valoro en mi vida y que contribuyeron a formar quien soy hoy. También agradezco la ayuda y los consejos de mi mentor.

El Autor.

Agradecimiento

Estoy muy agradecida a mis padres por ayudarme a progresar y a Dios por permitirme existir, así como a todos mis amigos, algunos cercanos, otros lejanos y a los profesores de los numerosos temas, cuyos consejos y conocimientos me han permitido ampliar mis ambiciones futuras. Sin su ayuda no habría podido cumplir ni uno solo de mis objetivos.

El Autor

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
VIII. PROPUESTA	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXO :	49

Índice de Tablas

Tabla 1: operalización de la variable liderazgo	15
Tabla 2: operalización de la variable motivación laboral.....	16
Tabla 3 Validez del contenido de los instrumentos para medir el liderazgo y la motivación en el lugar de trabajo.....	17
Tabla 4: Niveles de fiabilidad de los instrumentos utilizados en las mediciones.	18
Tabla 5: Evaluación de la fiabilidad de la herramienta de liderazgo	18
Tabla 6 Evaluación de la fiabilidad de la Herramienta de motivación laboral	19
Tabla 7: Especificaciones técnicas de la herramienta de liderazgo	19
Tabla 8: Especificaciones técnicas de la herramienta de motivación laboral.....	20
Resultados.....	23
Tabla 1. Nivel de Liderazgo	23
Tabla 2. Nivel de la Variable Motivación Laboral	23
Tabla 3. Coeficiente de correlación de entre la variable liderazgo y motivación laboral.	24
Tabla 4. Nivel de la dimensión Liderazgo Transformacional.....	25
Tabla 5. Coeficiente de correlación entre la dimensión liderazgo transformacional y motivación laboral.....	25
Tabla 6. Nivel de la dimensión Liderazgo Transaccional	26
Tabla 7. Coeficiente de correlación entre la dimensión liderazgo transaccional y motivación laboral.	26
Tabla 8. Nivel de la dimensión Conducta pasiva	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.	14
Figura 2.	20

Resumen

El objetivo del presente estudio era comprender qué pensaban los empleados del centro de salud-Bagua sobre el liderazgo y qué les motivaba en el trabajo. Titulado "Liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de un centro de salud - bagua". La muestra de este estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal estuvo constituida por 53 miembros del personal del centro de salud de Bagua. Se utilizaron muestras censales, que eran muestras globales de la población. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas y cuestionarios de escala Likert debidamente revisados por expertos en la materia. Según el análisis estadístico, los resultados mostraron que el liderazgo tiene un nivel muy bajo de correlación negativa porque tiene un valor p de -0,134, lo que denota una relación inversa entre las dos variables, lo que significa que al aumentar el nivel de una disminuirá el nivel de la otra. Dado que la relación entre un valor considerado "muy bajo negativo" y las demás dimensiones puede sugerir, en este caso concreto, que la relación es inversa con tendencia a disminuir hasta llegar a cero y luego transformarse en una "correlación positiva", es decir, directa, esta relación no sugiere una situación negativa.

Palabras clave: Liderazgo, motivación laboral, colaboradores

Abstract

The goal of this study was to understand how the health center's employees responded to leadership and what motivated them to work. "Liderazgo and motivation at work in health center employees in Baghdad" is the title.

The study had 53 Bagua Health Center collaborators and was descriptive, quantitative, cross-sectional, and non-experimental. Censal-style displays were used, and they represented the entire population that was the subject of the survey. The data was gathered using a survey, and the data collection tools employed were Likert scale questions that had been properly validated by subject matter experts.

The results showed that the statistical analysis showed that leadership has a very low level of negative correlation, since it has a value $p=-0.134$; this means that both variables are inversely related, that is to say that increasing the level of one of them will decrease the level of the other. This relationship does not determine a negative situation, since a value considered as "very low negative" and analyzing the relationship of the rest of the dimensions can mean that for this specific case the relationship is inverse with a tendency to decrease until it reaches zero and then convert this relationship into a "positive correlation" that is to say direct.

Keywords: Leadership, work motivation, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Un profesional que se identifica con la organización participa en los fines y objetivos de su visión, lo que, de acuerdo con las recomendaciones de la OMS, promueve grupos de trabajo con una dirección motivadora que hace que se amplíen las capacidades de cada miembro. El resultado es un aumento de la productividad en el trabajo. (OMS, 2021). Para animar a los empleados, el 86% de las empresas tienen actualmente con iniciativas de recompensa interno. Sólo el 12% de los empleados recibirá más dinero en su nuevo trabajo, según el 89% de las instituciones, que creen que los empleados dejarán su empresa por un aumento de sueldo. El 40% de los asalariados afirma que su empresa no les muestra suficiente respeto. El compromiso de los empleados aumentará, según el 77% de los trabajadores, si sienten que se valoran sus logros. La mayoría de los empleados confirma que el reconocimiento de su producción por parte de la empresa es importante para su motivación en el trabajo. El 56% de los responsables de recursos humanos están preocupados por la rotación de empleados. Los empleados son más propensos a intentar abandonar una organización si no se sienten apreciados o reconocidos. Retener el talento puede aumentar la rentabilidad dentro de un 25 y un 85%. Si el personal no trata bien a los clientes, el 68% de ellos no volverá a comprar un bien o servicio. La motivación repercute tanto en la salud mental del trabajador como en la del usuario. Las empresas con los empleados más comprometidos pueden aumentar la fidelidad de sus clientes por un 50%. Este programa de incentivos puede aumentar la productividad de los empleados hasta en un 44%. El empleo en América Latina crecerá solo un 0,9 % (2,9 millones de nuevos puestos de trabajo) en 2023 y un 1,4 % (4,6 millones de nuevos puestos de trabajo) en 2024, según datos del mercado laboral mundial de la. (OIT)-2023.

Según algunos estudios, el 26,7% de los trabajadores de Argentina declararon sufrir estrés mental, que atribuyeron a una carga de trabajo excesiva. Según un estudio realizado en Brasil sobre el absentismo por supervisores de recursos humanos 14 por ciento de la atención ofrecida por lesiones y enfermedades, médicos utilizados anualmente estaban conectado a

problemas de solidez mental. Al parecer, un sondeo realizado en 2011 en Chile, el estrés, la depresión en el lugar de trabajo fueron señalados por el 13,8% de los empleadores y el 27,9% de los empleados. (OPS/OMS-2018). México elaboró un plan para apoyar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, tratar los problemas psicológicos y fomentar el bienestar emocional mediante buenas prácticas laborales. El plan prevé animar a los trabajadores más jóvenes a ahorrar dinero, ayudar a los que se preparan a la jubilación, proporcionar formación a los que han sido diagnosticados de trastornos mentales y fomentar el crecimiento profesional y personal.

El debate social activo, los procesos de consenso, el estudio y la educación apoyan el concepto. (OPS/OMS-2018). La transición a un sistema de APS, la asistencia sanitaria universal, es un sorteo estratégico que exige un liderazgo transformador. La gestión debe priorizar la movilización del personal, la identificación de problemas adaptativos y la protección de gestión local, además de ajustarse al entorno del momento y fusionar la lógica del estratega para provocar cambios en el sector. Al igual que las teorías anteriores, los modelos cualitativos hacen hincapié en la innovación y la identidad organizativa como insumos para establecer criterios de gestión. (OPS-2021). De lo anterior se desprende la siguiente cuestión: ¿Existe correlación entre el liderazgo y la motivación laboral en los empleados de un establecimiento de salud - Bagua, 2023? Las numerosas ideas de este estudio proporcionan los fundamentos teóricos. Liderazgo y motivación de los empleados en un centro salud - bagua, Con el fin de apoyar y dirigir el trabajo, mejorar y promover la comprensión del individuo, las relaciones entre ellos son los más capaces de trabajar de manera eficiente, y analizar las cuestiones que afectan a la institución, y el propósito del estudio es comprender mejor la correlación que implica los dos parámetros. A nivel práctico, los resultados fomentan la toma de decisiones al encontrar soluciones a problemas a través de soluciones propuestas. Considerando que la gestión es necesario para que cualquier organización tenga éxito a lograr los mejores resultados, se puede utilizar para identificar elementos clave, mejorar El grado de servicio a la población y lograr una alta eficiencia.

A nivel metodológico, es útil para otros investigadores que realicen estudios con la intención de avanzar en el conocimiento. Además, proporcionaría a los directivos información para revisar y tener en cuenta sugerencias para mejorar la motivación y el liderazgo.

También se sugirió como principal objetivo Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación laboral entre el personal de un centro salud-Bagua, 2023. Y de nuestros objetivos específicos. a) Identificar el nivel de Liderazgo en el personal de un centro de Salud-Bagua, 2023. b) Establecer el nivel de Motivación Laboral en el personal de un Centro de Salud-Bagua, 2023. c) Evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de un establecimiento de salud-Bagua, 2023. d) Determinar si el liderazgo transaccional y la motivación laboral están relacionados en el personal de un centro de Salud Bagua, 2023. e) Examinar la relación entre la conducta pasiva y la motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Bagua, 2023. Por el contrario, la hipótesis: El liderazgo y la motivación laboral entre el personal del centro salud - bagua 2023 están estrictamente relacionados. se plantearon las siguientes hipótesis específicas: a) Existe un alto nivel de Liderazgo en el personal de un centro de Salud-Bagua, 2023. b) Existe un alto nivel de Motivación Laboral en el personal de un centro de Salud-Bagua, 2023. c) el liderazgo transformador y la motivación laboral entre el personal del centro de salud-Bagua, 2023 están estrictamente relacionados; d) existe una fuerte relación entre liderazgo transaccional y la motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud - Bagua, 2023; e) existe una fuerte relación entre la conducta pasiva y la motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud - Bagua, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Lama (2023) Líbano. La asociación de las competencias de gestión y liderazgo con la satisfacción laboral entre los farmacéuticos en el Líbano. 415 farmacéuticos libaneses y estudiantes de farmacia de quinto año participaron de un estudio transversal. Vínculos significativos entre la satisfacción laboral y las cualidades de liderazgo ($B = 0,288$) e inversamente relacionadas con estar comprometido/casado ($B = -2825$) y vivir fuera de Beirut o Monte Líbano ($B = -1873$).

Afshari (2022) Australia e Irán en un estudio de Influencia y compromiso idealizados: una perspectiva granular para comprender el liderazgo. Este estudio cualitativo analiza las estrategias y principios de recuperación de alimentos que orientan su capacidad para resolver problemas y juicio ante la inseguridad alimentaria. El conocimiento de cómo se implementaron estas estrategias de liderazgo durante la crisis puede guiar la creación del programa de formación de liderazgo sin fines de lucro en el futuro.

Alanazi (2022) Australia. La asociación entre el liderazgo transformacional de los gerentes de enfermería En cuanto al nivel de atención médica. El propósito es examinar y resumir una conexión entre el liderazgo transformacional de las enfermeras líderes y el nivel de atención médica. en el que participaron un total de 3.633 enfermeras registradas. El nivel mundial de atención al paciente y las prácticas de gestión del cambio de los gestores sanitarios están relacionados directa e indirectamente.

Schaedler (2022) Liderazgo estratégico en crisis organizacionales: una agenda de revisión e Investigación los líderes estratégicos desempeñar un papel particularmente central. La revisión de la investigación revela que, aunque cada tipo de líder estratégico desempeña un papel importante en situación de angustia, las opiniones y la evidencia derivada de ellas difieren: para los directores generales, la investigación se centra en las evaluaciones sociales, como la funcionalidad de la apariencia del director general.

Caballero (2022) Amazonas, Perú. Motivación laboral de los profesores de la UNTRM y cultura organizacional. 130 profesores en comisión de servicio trabajan allí con una remuneración; 99 de ellos tienen un empleo fijo en la

UNTRM. Se empleó el enfoque estadístico Rho Spearman para evaluar la hipótesis, permitiendo evidenciar que la cultura organizacional y la motivación laboral están estrechamente asociadas.

Aguilar (2022) Retención y motivación de los empleados en una empresa agroindustrial de Lambayeque. El objetivo fue establecer un vínculo entre los ciclos de trabajo y la motivación laboral. Se realizó una investigación correlacional transversal no experimental. El estudio del coeficiente de correlación para la muestra de 362 socios mostró una relación fuerte e indirecta entre la rotación de socios y la motivación laboral para una empresa agroexportadora de Lambayeque.

Valdera (2021) La Peca, Perú. Los empleados de la Municipalidad Distrital de La Peca, Amazonas, están motivados y son productivos. El objetivo era Identificar si motivación y el rendimiento laboral se conectaban. El estudio emplea metodologías no experimentales, cuantitativa correlacional y correlacional. Una muestra de 31 colegas muestra que 32% de ellos están muy motivados, 36% están algo motivados y 32% no lo están.

Yurena (2021) Trujillo. Perú. Los expertos médicos de los equipos de seguimiento clínico de la microrred Víctor Larco muestran un liderazgo transformador y motivación por su trabajo. El objetivo es determinar si el liderazgo transformador y la motivación laboral están relacionados. En el estudio se empleó un modelo descriptivo basado en las relaciones y una muestra de 30 profesionales. Los resultados muestran una conexión entre ambos.

Gonzales (2021) Bagua, Perú. En la UGEL Bagua, en la Amazonia, los empleados están motivados y satisfechos con su trabajo. El estudio fue no experimental, correlacional y un enfoque deductivo, se utilizó una metodología cuantitativa. Participaron en el estudio 41 empleados públicos; los resultados mostraron que el 63% de ellos pensaba que la motivación laboral era insuficiente y sólo el 37% pensaba que era grande. Por otra parte, el 41% afirmó que la satisfacción laboral en la institución era perfecta, mientras que el 59% pensaba que era débil o insuficiente. tener un 95% de confianza a la hora de determinar si existe un vínculo variable.

Vaim (2021) Alemania. La motivación de un individuo se ve influida por circunstancias tanto internas como externas. El análisis y diseño del estudio se basaron en las ideas. Los resultados de la encuesta demuestran el grado de dedicación a la misión de los trabajadores de la organización sin ánimo de lucro. Los factores más influyentes eran intrínsecos e incluían la naturaleza del trabajo, la seguridad laboral, las relaciones interpersonales y las posibilidades de crecimiento.

Hosna (2021) estudio de las relaciones entre el afecto idealizado, inspiración motivadora, y estimulación intelectual, la autoestima y la productividad a largo plazo de los empleados. En este artículo, que es una revisión por naturaleza, se establecen las relaciones entre el afecto idealizado, la inspiración para la motivación, la estimulación intelectual y la autoestima y el rendimiento a largo plazo de los empleados. La discusión podría conducir a una nueva dirección para la investigación de campo.

Tovmasyan (2020) Armenia, Además, el efecto de la motivación en la productividad tanto de los empresarios como de los empleados Un análisis del brote de COVID-19 en Armenia. El fin del estudio es investigar si la motivación y rendimiento laboral se conectan. Las técnicas de investigación utilizadas fueron el análisis y la síntesis., la investigación y la prueba chi-cuadrado de Pearson. La encuesta indica que las personas tienen en cuenta sobre todo factores de motivación internos y externos.

Carhuacusma (2020) En Huancayo, Contratistas Generales C&B S.R.L. la motivación laboral de los colaboradores en el año 2020. El objetivo principal fue describir el grado de motivación en el trabajo del personal de la empresa. Se utilizaron métodos de investigación transversales, no experimentales y cuantitativos. Así, con una puntuación motivacional del 36%, la necesidad de logro se sitúa en un nivel bajo, la necesidad de pertenencia se sitúa en un nivel medio bajo y la necesidad de poder se sitúa en un nivel bajo.

Salas (2020) El lado humano del liderazgo puede apreciarse en los efectos que el liderazgo inspirador tiene en las características de los seguidores y en la felicidad laboral. En el estudio, se examinaron si el liderazgo inspirador y la satisfacción laboral se asocian. 389 empleados facilitaron información, y las conclusiones indicaron que el liderazgo inspirador tenía un mejor efecto en

los seguidores. La satisfacción laboral aumenta cuando los atributos de los seguidores son más deseables.

Arif & Hamid (2019) Influencia del liderazgo, la cultura organizativa, la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo en los principios de rendimiento de los alumnos de 5^{to} de secundaria en la ciudad de Medan fue el título de un estudio realizado en Indonesia. El propósito de este estudio es definir y examinar cómo interactúan la cultura organizativa y el liderazgo. En toda la muestra de 135 personas se utilizaron técnicas de análisis de datos de trayectoria, demanda y descriptiva.

Tauma (2019) Chachapoyas, Perú. Motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNTRM. El objetivo de estudio es conocer la importancia de la observación, Para mantener la motivación de los empleados, utilice un diseño no experimental y descriptivo, razonamiento inductivo y razonamiento deductivo. una función crucial tanto para la empresa como para su gente.

Aldoradin (2019) liderazgo distribuido entre estudiantes de posgrado que trabajan en entornos vulnerables en I.E. Se elaboró mediante un diseño transversal estudio comparativo-descriptivo con 154 profesores como muestra. El análisis concluyó que los docentes vulnerables con menor permanencia en instituciones educativas y de formación continua (maestría o doctorado) pueden compartir liderazgo más que los que los profesores más experimentados de carrera pública (designada o por contrato) sin estudio continuo.

Chávez (2018) Lima, Perú. instrumentos para la gestión de la motivación y su impacto en la calidad de la asistencia al consumidor en una organización deportiva y cultural de Lima. Se utiliza un modelo descriptivo correlacional en el que interactúan variables relacionadas con el rendimiento, inspiración y nivel de servicio. También se utilizan cuestionarios y encuestas como herramientas de trabajo. Con base en estos resultados, aprendemos que los empleados de servicio al cliente están parcialmente motivados y esto se refleja en su vida diaria.

Sánchez (2018) Liderazgo y aprendizaje en equipo estimulado intelectualmente: la función mediadora de la emoción positiva. en equipo. Este estudio examina las conexiones entre el aprendizaje en equipo y el buen afecto en el liderazgo. Los resultados demuestran un efecto sustancial de la estimulación intelectual en el aprendizaje en equipo y el impacto utilizando una muestra transversal de 562 empleados. una oportunidad para que una buena influencia fomente el aprendizaje en grupo.

Rivera (2018) Efectos de la motivación laboral en las conexiones interpersonales y la cultura organizativa del personal del sector sanitario. En este estudio se examinaron las diferencias entre el entorno laboral y el género en cuanto a la motivación de los empleados, el clima social y la satisfacción con las conexiones interpersonales. El clima social del lugar de trabajo y la motivación de los empleados se han relacionado con las interacciones interpersonales.

Boamah (2017) Canadá en un estudio de Impacto del liderazgo transformador en los resultados de la seguridad del paciente y la satisfacción laboral. El fin del estudio era determinar cómo afectaba la conducta en el bienestar del paciente y la satisfacción laboral. El modelo propuesto se verificó mediante ecuaciones estructurales. El liderazgo influyó positivamente en la capacitación en el lugar de trabajo, lo que a su vez elevó la satisfacción laboral.

Chiavenato (2017) La gestión de recursos humanos (HRA) es un campo bastante sensible de acuerdo con la mentalidad predominante en las organizaciones. Por lo tanto, es aleatorio y situacional. Depende de la cultura existente y la estructura organizacional aceptada de cada organización. Además, también depende del entorno, las características empresariales de la organización.

Antecedentes teóricos para la **primera variable: liderazgo** que enfatiza las cualidades que los demás deben lograr en los demás, las personas luchan por los mismos objetivos que ellos mismos. Planificar, recompensar, motivar y otras habilidades que permiten al líder persuadir a un grupo de individuos para lograr un objetivo se incluyen en las organizaciones de liderazgo compartido.

Chiavenato (2004) dice que " El liderazgo consiste en influir en otras personas. de una situación para lograr uno o más objetivos específicos a través de la interacción interpersonal". Koontz & Weihrich (2007) Sugieren que el liderazgo es un arte o proceso. Involucra a las personas en esfuerzos apasionados y desinteresados para lograr las metas del grupo. Según Bass (2008) citado por Ayoub (2010) un líder es alguien que tiene el poder de persuadir a los demás. a través de sus acciones, en este caso estas acciones pueden afectarlo positivamente y agregar valor a su trabajo, mientras que como líder dirige, coordina y asume la responsabilidad. la empresa quiere lograr.

Según French & Bell (1996) la gestión es como un proceso dinámico y colaborativo, por lo que todos en la empresa gestionan sus competencias en un único proceso. Los procesos tienen una visión, objetivos y estrategias para lograr un objetivo común.

Algunas teorías sobre el liderazgo Según las opiniones desarrolladas por los investigadores Burns & Bass (1990) existen varios modelos de liderazgo. El enfoque teórico de Burns y Bass combina el estilo transformacional, el transaccional y un tercer estilo de gestión denominado laissez faire (déjame hacer). Se desarrolla un modelo basado en métodos anteriores de Bass que tiene como objetivo clasificar con mayor precisión el liderazgo.

liderazgo transformacional; Este estilo de liderazgo se considera un proceso de persuasión en el que el líder induce cambios en la conciencia y la conducta de los seguidores, obligándoles a reconocer su propio potencial, aprovechar las oportunidades, abordar las cuestiones del entorno e idear nuevos enfoques de los problemas. La influencia o el encanto idealizado, la inspiración, estimulación mental y atención personalizada se enumeran anteriormente como subdominios.

Liderazgo transaccional; Sostienen que este enfoque de liderazgo prioriza el intercambio de valor, que se produce cuando un líder establece objetivos y diseña una estrategia para alcanzarlos. Los seguidores reciben incentivos. Las cuotas condicionadas y la gestión proactiva de excepciones son dos de sus subáreas.

Estilo de liderazgo de laissez-faire: Es un liderazgo pasivo en el que el líder no suele reaccionar ante situaciones o problemas, "Deja hacer a tus empleados, ellos saben lo que tienen que hacer" es el principio de este liderazgo. En consecuencia, el líder es menos propenso a la micro gestión o a dar instrucciones detalladas a su equipo. Este tipo de líder sólo interviene cuando es absolutamente esencial. Burns & Bass (1990) Se identificaron tres filosofías de liderazgo distintas, que se analizan a continuación: **Según Burns & Bass (1990) dimensión uno liderazgo transformacional:** Definen este enfoque como un proceso de influencia en el que los líderes hacen que los seguidores cambien su forma de pensar y su comportamiento para que puedan comprenderse mejor a sí mismos, ver las oportunidades y resolver los problemas. Medioambientales que presentan nuevos enfoques para nuevos problemas

Además, estos autores identifican cuatro subcampos del liderazgo transformacional:

Influencia idealizada: Los líderes afirman que sus partidarios conectan con ellos y desean ser como ellos porque representan la admiración, el respeto y la confianza. En cuanto al líder, con frecuencia prioriza las demandas de sus seguidores antes que las suyas propias. Las atribuciones idealizadas y la conducta idealizada son dos formas en que la idealización puede influir en este ámbito.

Motivación inspiradora: la actuación de los dirigentes motiva a sus seguidores, aportando sentido y desafío a su trabajo. El fuerte sentido del trabajo en equipo y la individualidad de la multitud animaron a los aficionados a imaginarse un futuro convincente.

Estimulación intelectual: Un líder es alguien que constantemente motiva a otros a pensar fuera de la caja, probar nuevos enfoques y buscar objetivos más elevados en un entorno de trabajo en constante evolución.

Consideración individualizada: Los líderes crean el entorno de trabajo adecuado ayudando a los subordinados a desarrollar su rendimiento y crecimiento personal como indicadores de gestión. Conseguir un desarrollo profesional que satisfaga las necesidades y preferencias de la persona.

Burns & Bass (1990) La segunda dimensión, liderazgo transaccional: se enfoca en el intercambio de valor, es decir, ocurre cuando un líder establece metas y recompensa a los seguidores por alcanzarlas. El primer paso es definir las metas y expectativas del gerente, luego incentivar los mecanismos de alto desempeño y finalmente informar a los subordinados de los incentivos o recompensas que recibirán por cumplir y alcanzar las metas establecidas. Este estilo de liderazgo incluye lo siguiente:

Recompensa contingente: Aclare las expectativas, las metas y los objetivos y, a continuación, recompense o reconozca cuando se cumplan estos objetivos. Como resultado, se crea un sistema de transacciones que se llevan a cabo cuando los subordinados cumplen sus objetivos.

Liderazgo por excepción activo: Los directivos participan activamente en observar y regular la actividad, la toma de decisiones y el rendimiento de los miembros, además de fijar expectativas y objetivos. Si la situación lo requiere, toma medidas correctivas. Para ello, el ejecutivo crea ciertos criterios para identificar errores y tomar acciones correctivas rápidas.

Según Burns & Bass (1990) tercera dimensión liderazgo de Laissez-Faire (pasivo): Este es otro tipo de puesta en escena y es una manera más receptiva y pasiva. Personas a menudo no responden a las situaciones o problemas que surgen y, como resultado, no se logran los objetivos de la organización. Este tipo de líder carece de alineación o consenso, y las expectativas sobre el comportamiento de los socios no están claras o son contradictorias. Como resultado, este estilo tiene efectos negativos y resultados diferentes a los que ofrece el líder, y los socios muchas veces parten de su propia perspectiva, muchas veces sin considerar las metas planteadas inicialmente. Avolio & Bass (2004) afirman que. Se distinguen dos categorías de gestión pasiva:

Gerencia por la excepción pasiva: A menos que haya un problema importante, el jefe tiende a mantenerse al margen de los asuntos de sus empleados.

Dejar-hacer: En este apartado se habla de un líder que Reniega de la responsabilidad y destaca por su ausencia

En cuanto a la segunda variable, según Robbins (2010) la motivación laboral: Define la voluntad de ejercer un esfuerzo significativo para alcanzar las metas de la organización si satisface las necesidades individuales. Al mismo tiempo, McClelland (1987) consideró la motivación humana como la existencia de suficientes motivaciones internas o "impulsores" para apoyar y dirigir la conducta de las personas con el fin de alcanzar objetivos. Definió tres demandas o motivaciones del comportamiento humano: poder, pertenencia y logro. Para, Robbins & Judge (2017) es el término utilizado para describir los puntos fuertes de una persona que afectan a la dirección, la intensidad y comportamiento deliberado persistente.

Refiriéndose a los **fundamentos teóricos de la motivación, David McClelland (1987) intentó demostrar cómo los deseos de logro, pertenencia y poder** influyen en las actividades de las personas en un contexto directivo; sugirió una teoría basada en el cumplimiento de las necesidades lograda mediante la adaptación al entorno.

Según la **hipótesis de McClelland (1987) existen tres tipos de motivación: logro, poder y pertenencia.**

El deseo de controlar el comportamiento de otras personas o de responsabilidad hacia los demás y de su trabajo, forma parte del primer componente de la **motivación de poder**. Anderson (2018)

Murray (1938) por su parte, observó que existía disparidades sustanciales entre los individuos en cuanto al deseo o la propensión a utilizar el poder para superar retos e intentar lograr algo difícil con éxito.

se utiliza para describir el impulso para crear y mantener interacciones sociales con otras personas para la **segunda dimensión de la motivación de apego**. Para sentirse vinculado, las interacciones sociales son más importantes que completar tareas. En consecuencia, las personas con un alto deseo de pertenencia deben interactuar con los demás, ser leales a sus compañeros y buscar la aceptación y el consentimiento de los demás. Novitasari (2020).

Finalmente, en el **tercer componente de la motivación de logro**, las personas con esta necesidad quieren hacer su mejor trabajo, quieren trabajar con un sentido de responsabilidad personal, trabajar con un riesgo moderado y quieren retroalimentación cuando terminan el trabajo. Son creativos e innovadores. La motivación de logro fortalece a las personas frente al fracaso porque pueden anticipar que situaciones futuras serán más exitosas. Anderson (2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según la definición de investigación de Vargas (2009) se define como la aplicación práctica del conocimiento en beneficio de los colectivos afectados por estos procesos y del público en general), la línea de investigación utilizada en este estudio fue aplicada. Depende de los descubrimientos y los resultados de la ciencia básica a la hora de buscar soluciones a cuestiones que se plantean con frecuencia en la vida cotidiana o que implican retos prácticos. La investigación sigue una metodología cuantitativa ya que recopila datos para probar hipótesis basadas en mediciones y metodologías estadísticas, análisis y Construyo hipótesis correlacionando las mediciones que recojo Hernández- Sampieri & Mendoza (2018).

La concepción de Hernández-Sampier & Mendoza (2018) afirma que el diseño es transversal en el sentido de que la recabación de datos se realiza en un momento determinado y está conectado por el dominio propuesto o enunciado por este modelo. El nexo entre dos o más variables; no se busca una causalidad exacta, de ahí que no se mencionen variables independientes y dependientes Quintanal & García (2010) Se propuso el siguiente esquema:

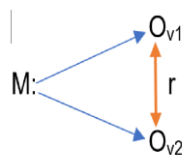


Figura 1.

Donde:

M: Muestra, O: Observación, V1: Liderazgo, V2: Motivación Laboral,
r: Coeficiente de relación

3.2. Variables y operacionalización

Según Valderrama (2012) el proceso de operacionalización en este contexto implica la medición de variables, la extracción de información abstracta en términos comprensibles y la aportación de observaciones directas y perceptibles a partir del estudio de indicadores compuestos para poder cuantificarlos y realizar inferencias.

Variable 1: El liderazgo Las personas que ejercen el liderazgo tienen la capacidad de influir en los demás, en sus actitudes, comportamientos y aptitudes, así como de inspirar, direccionar y guiar a un grupo de individuos que trabajan para alcanzar los objetivos que se le han fijado debido al lugar que ocupan en la jerarquía de poder. La variable liderazgo se basa en las siguientes características descritas por Burns & Bass (1990) Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y comportamiento pasivo.

Tabla 1

Operalización de la Variable Liderazgo

Herramienta	Extensión	Indicador	Preguntas	Valor	Categoría
Liderazgo	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada Motivación inspiracional	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala Likert Ordinal siempre (5)	
	Liderazgo Transaccional	Recompensa contingente Gerencia por excepción activa	9,10,11,12,13,14,15,16	Casi siempre (4) a veces (3) Casi Nunca (2)	Bueno (83-113) Regular (53-83) Malo (23-83)
	Conducta pasiva	Gerencia por excepción pasiva No liderazgo	17,18,19,20,21,22,23	Nunca (1)	

Variable 2: motivación laboral McClellan (1989) que define la motivación como las necesidades que conforman la conducta de una persona, es uno de los autores que apoya estos factores. que detalla las siguientes características de las necesidades de poder, afiliación y logro de un centro sanitario-Bagua.

tabla 2

Operalización de la Variable Motivación Laboral

Herramienta	Extensión	Indicador	Ítems	Valor	Categoría
Motivación	Necesidad De logro	grado de responsabilidad nivel de comunicación	1,2,3,4,5,6,7	Escala Likert ordinal siempre (5)	bueno (83-113) regular (53-83) malo (23-83)
	Necesidad De afiliación	interacción con las personas tipo de reconocimiento	8, 9,10,11,12,13	Casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) Nunca (1)	
	Necesidad De poder	influencia en las personas tipo de autoridad	14,15,16,17,18,19,20		

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández (2014) Si el grupo de estudio, objeto o elemento es una persona o un caso, entonces la población es una representación de ese individuo., se revelarían en la investigación junto con las descripciones del grupo de investigación. Por lo tanto, la población para este trabajo está compuesta por todos los empleados que laboran en el centro de salud – Bagua en el año 2023, un total de 53 personas. Criterios de inclusión Empleados que trabajen en la agencia o presten servicios administrativos y de apoyo. Los criterios de exclusión son empleados en licencia. Debido a la pequeña población, la muestra incluye a todos los empleados de la organización.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó el método de encuesta, en consonancia con la afirmación de Valderrama (2015) de que " El investigador comienza a comprender la verdad o investigar los hechos directa o indirectamente utilizando técnicas de recopilación de datos".

El cuestionario, según Hernández (2014) tiene una serie de ítems relacionados con la variable a medir. En las consultas se utilizan escalas para medir las respuestas. ya sea en dos o más partes. En esta investigación se empleó un instrumento de múltiples subescalas tipo Likert. **La validez instrumental**, según Hernández (2014) en la medida en que una variable se ha medido y refleja un tema específico. También es fundamental señalar que tres expertos en la materia han verificado de forma independiente del estudio. Visto desde la perspectiva de la validez del cuestionario, se consideraron variables, dimensiones, indicadores y puntos durante su implementación.

Variable 1: liderazgo

Variable 2: Motivación laboral

Tabla 3

Validez del contenido de los instrumentos para medir el liderazgo y la motivación en el lugar de trabajo.

MAESTROS	NOMBRE Y APELLIDOS	ACEPTABLE
Maestro 1	Mg. Roberto Pariente Villegas	Es aceptable
Maestro 2	Mg. Segundo Jimenez Galoso	Es aceptable
Maestro 3	Mg. Juan Pablo Balladares Ballona	Es aceptable

De la tabla se desprende que la valoración de cada experto sobre la validez del instrumento fue que era adecuado para el tema de investigación y la población de la muestra.

Hernández (2014) tratan de definir el proceso de fiabilidad de los instrumentos definiendo la fiabilidad como "el grado en que múltiples repeticiones de un instrumento en la misma persona producen los mismos resultados consistentes y apropiados." La escala del instrumento de múltiples ítems llevó a que el método estadístico en este estudio fuera el alfa de Cronbach. Los valores de los coeficientes de fiabilidad oscilan entre uno (1) y cero (0). La claridad y la fiabilidad pueden evaluarse mediante esta técnica estadística. El grado de confianza se indica con los números siguientes:

Tabla 4

Niveles de Fiabilidad de los Instrumentos Utilizados en las Mediciones.

INTENSIDAD	CATEGORÍA
Extremadamente poco fiable	0.01 a 0.20
Poca fiabilidad	0.21 a 0.40
Regular fiabilidad	0.41 a 0.60
Fuerte fiabilidad	0.61 a 0.80
Alta fiabilidad	0.81 a 1

Hernández (2006) citan a Ruiz (2014) como fuente original.

Tabla 5

Evaluación de la Fiabilidad de la Herramienta de Liderazgo

Variable	Fiabilidad	Nº Preguntas
Liderazgo	0,946	23

Tabla 6*Evaluación de la fiabilidad de la Herramienta de motivación laboral*

Variable	Fiabilidad	Nº Preguntas
Motivación Laboral	0,890	20

Tabla 7*Especificaciones técnicas de la herramienta de liderazgo*

Discernimiento	Presentación
Herramienta	Evaluación del liderazgo
Creador	Burns y Bass (1990)
Acomodado	Jorge olivos Villanueva
Principio	Universidad Cesar Vallejo
sitio	Centro salud – Bagua
Fecha de aplicación	junio 2023
Finalidad	El liderazgo transformador, un liderazgo transaccional y el Comportamiento pasivo son tres formas de evaluar el liderazgo de los empleados.
Duración:	20 a 30 minutos
Instrumento	Formulario
Niveles	Bueno (83 – 113) Regular (53 – 83) Malo (23 – 53)
Fiabilidad	Fiabilidad (0.946)
Errores	cero
Observación	Se utilizó como guía el formulario trabajado por Vielka Sosa y José Ayoub.

Tabla 8*Especificaciones técnicas de la herramienta de motivación laboral*

Discernimiento	Presentación
Herramienta	Evaluación de motivación labora
Creador	McClellan (1989)
Acomodado	Jorge olivos Villanueva
Principio	Universidad Cesar Vallejo
sitio	Centro salud – Bagua
Fecha de aplicación	junio 2023
Finalidad	utilizando las siguientes dimensiones para medir la motivación laboral de los empleados: necesidades de éxito, pertenencia y autoridad.
Duración:	20 a 30 minutos
Instrumento	Formulario
Niveles	Bueno (72 – 98) Regular (46 – 72) Malo (20 – 46)
Fiabilidad	Fiabilidad (0.890)
Errores	cero
Observación	Como guía, se empleó el cuestionario creado por Dioses Zavala.

3.5. Procedimiento

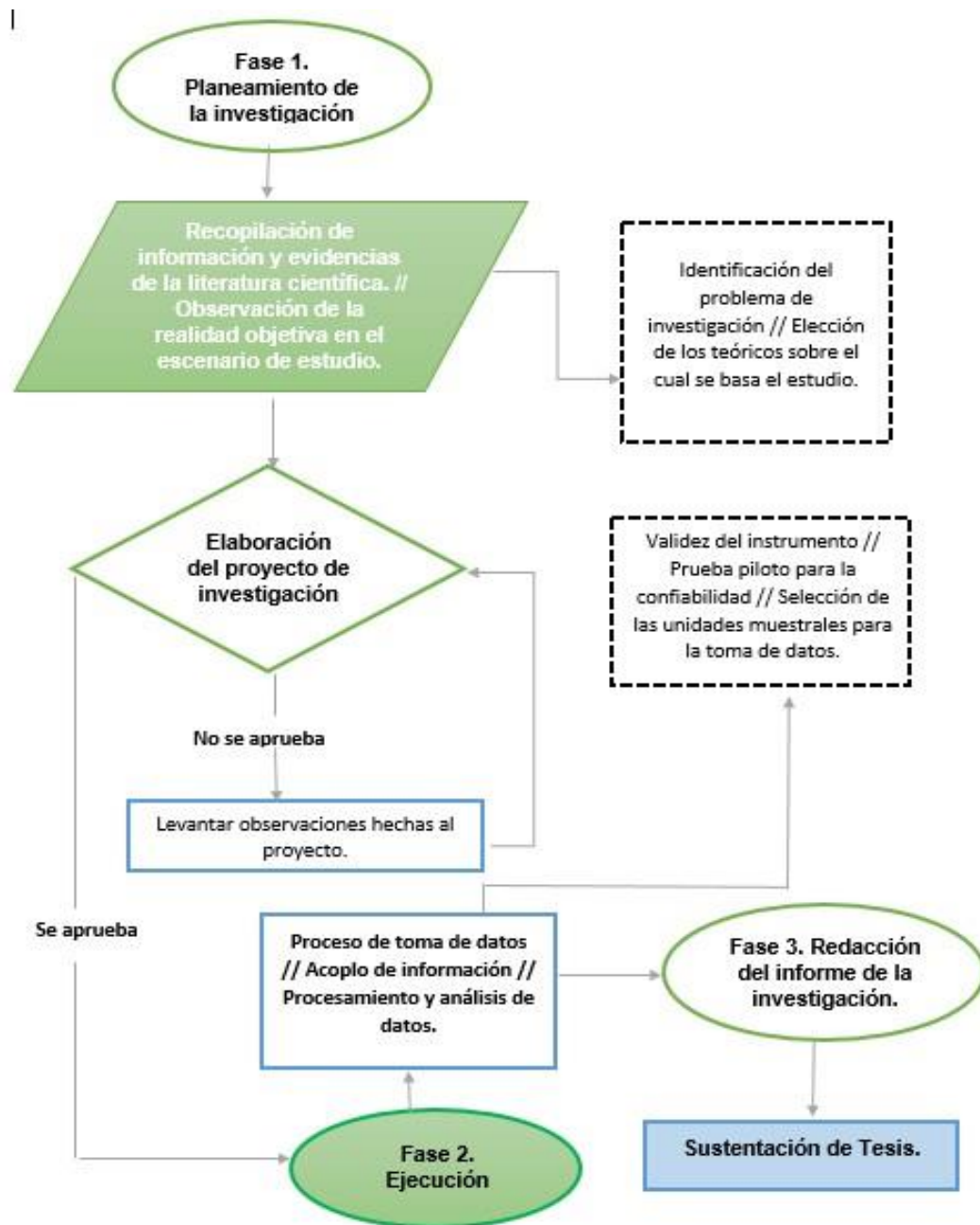


Figura 2 Procedimiento

3.6 Método de análisis de datos

Según Ñaupas, et al., (2014) los datos recolectados utilizando un dispositivo de medición para ambas variables nos ayudaron a describir y emitir juicios, y este procesamiento es crucial en la investigación cuantitativa.

El análisis estadístico de los datos se realizó mediante IBM SPSS® versión 25. Tras la recogida de datos, los datos recopilados se introdujeron en una tabla de MS-Excel®, donde se calcularon las puntuaciones parciales de las dimensiones para su posterior exportación a la versión 25 de IBM SPSS®. Los datos generados con precisión porcentual se muestran en tablas y/o gráficos con sus correspondientes interpretaciones en este programa y con los resultados obtenidos. Se realizan los cruces necesarios para tener en cuenta la hipótesis planteada.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se respetaron las normas éticas esenciales para toda investigación científica. La confidencialidad de los datos recolectados y la identidad de quienes participaron en el estudio fueron protegidas en cada etapa del proceso de evaluación, desde antes hasta después del proceso de encuesta, con el conocimiento y consentimiento de todas las partes involucradas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales

Evaluación descriptiva e inferencial de la variable liderazgo y motivación laboral

Objetivo: Identificar el nivel de Liderazgo en el personal de un centro de Salud – Bagua, 2023.

Tabla 1

Nivel de Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	53	100,0	100,0	100,0

Partiendo del análisis de frecuencias de los puntajes obtenidos por los encuestados en la variable de Liderazgo, se ha podido determinar que el 100% ha mostrado tener un nivel regular en esta variable.

Objetivo: Determinar el nivel de Motivación Laboral en el personal de un centro de Salud – Bagua, 2023.

Tabla 2

Nivel de la Variable Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	8	15,1	15,1	15,1
	REGULAR	45	84,9	84,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Partiendo del análisis de frecuencias de los puntajes obtenidos por los encuestados en la variable de motivación laboral, se ha podido determinar que el 84,9% ha mostrado tener un nivel regular en esta variable y solo un 15,1% un nivel bueno.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre liderazgo y motivación laboral en el personal de un Centro de salud-bagua, 2023.

Tabla 3

Coefficiente de correlación de entre la variable liderazgo y motivación laboral.

		Liderazgo	Motivación laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	-,134
	Sig. (bilateral)		,339
	N	53	53
Motivación laboral	Correlación de Pearson	-,134	1
	Sig. (bilateral)	,339	
	N	53	53

A partir de la prueba de rho de Pearson se puede determinar que el liderazgo tiene un nivel de correlación negativa muy baja, pues tiene un valor $p=-0,134$; esto quiere decir que ambas variables se relacionan de forma inversa, es decir que al disminuir el nivel de liderazgo hará que aumente el nivel de motivación laboral o viceversa. Esta relación no determina una situación negativa, analizando la relación del resto de las dimensiones puede significar que para este caso específico la relación es inversa con una tendencia a disminuir hasta llegar a cero y posteriormente convertir esta relación en una “correlación positiva” es decir directa. En tal sentido ambas variables tendrían que inferir una en la otra, ya que el líder es una persona que puede influir en los demás a través de sus acciones, en este caso estas acciones pueden afectar positivamente.

Tabla 4*Nivel de la dimensión Liderazgo Transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	3	5,7	5,7	5,7
	REGULAR	50	94,3	94,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

A partir del análisis de frecuencias de los puntajes obtenidos por los encuestados en la dimensión Liderazgo Transformacional, se ha podido determinar que el 94.3% ha mostrado tener un nivel regular en esta dimensión y solo el 5.7% mostró un nivel bueno.

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de un establecimiento de salud-Bagua, 2023.

Tabla 5*Coefficiente de correlación entre la dimensión liderazgo transformacional y motivación laboral.*

		Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,061
	Sig. (bilateral)		,663
	N	53	53
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,061	1
	Sig. (bilateral)	,663	
	N	53	53

De acuerdo a la prueba de rho de Pearson, el liderazgo transformacional tiene correlación positiva muy baja con la motivación laboral, pues tiene un valor $p=0.061$, y a su vez está relación es de manera directa, es decir que a mayor nivel de liderazgo transformacional mayor será la motivación laboral. En este estilo de liderazgo mientras aumente la motivación, la inspiración, innovación, Los empleados del centro de salud estarán motivados para trabajar duro.

Tabla 6*Nivel de la dimensión Liderazgo Transaccional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	5	9,4	9,4	9,4
	REGULAR	48	90,6	90,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

De acuerdo al análisis de frecuencias de los puntajes obtenidos por los encuestados en la dimensión Liderazgo Transaccional, se ha podido determinar que el 90.6% ha mostrado tener un nivel regular en esta dimensión y solo el 9.4% mostró un nivel bueno.

Objetivo: Determinar si el liderazgo transaccional y la motivación laboral están relacionados en el personal de un centro de salud-Bagua, 2023

Tabla 7*Coefficiente de correlación entre la dimensión liderazgo transaccional y motivación laboral.*

		Liderazgo transaccional	Motivación laboral
Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	1	-,292*
	Sig. (bilateral)		,034
	N	53	53
Motivación laboral	Correlación de Pearson	-,292*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	53	53

*. La relación es importante en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la prueba de rho de Pearson, y con un valor $p=-0.292$, se puede establecer que existe una correlación negativa baja entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral, así como también se puede determinar que dicha relación es inversa entre ambos elementos; es decir el aumento de la motivación laboral hará que el liderazgo transaccional disminuya. Nos indica que entre menos sea prioritario un intercambio de valor que el líder establece

para lograr los objetivos, aumenta la motivación laboral en los trabajadores del centro de salud Bagua.

Tabla 8

Nivel de la dimensión Conducta pasiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	47	88,7	88,7	88,7
	MALO	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

A partir del análisis de frecuencias de los puntajes obtenidos por los encuestados en la dimensión Conducta pasiva, se ha podido determinar que el 88.7% ha mostrado tener un nivel regular en esta dimensión y solo el 11.3% mostró un nivel malo.

Objetivo: Determinar la relación entre la conducta pasiva y la motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud-Bagua, 2023

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre la dimensión conducta pasiva y motivación laboral.

		Conducta pasiva	Motivación laboral
Conducta pasiva	Correlación de Pearson	1	-,016
	Sig. (bilateral)		,908
	N	53	53
Motivación laboral	Correlación de Pearson	-,016	1
	Sig. (bilateral)	,908	
	N	53	53

Finalmente, de acuerdo a la prueba de rho de Pearson, se puede determinar que la conducta pasiva tiene una correlación negativa muy baja con la motivación laboral, pues tiene un valor $p=-0.016$, denotando una relación inversa. Este es otro tipo de escena, En consecuencia, el líder de conducta pasiva es menos propenso a la micro gestión o a dar instrucciones detalladas a su equipo. Este tipo de líder sólo interviene cuando es absolutamente esencial.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se encontró que el análisis de frecuencias de los puntajes obtenidos por los encuestados en la variable de Liderazgo, se ha podido determinar que el 100% ha mostrado tener un nivel regular en Liderazgo. Y en la variable de motivación laboral, se ha podido determinar que el 84,9% ha mostrado tener un nivel regular en esta variable y solo un 15,1% un nivel bueno. Por tal motivo difiere en el estudio y definición de Chiavenato (2004) que " El liderazgo consiste en influir en otras personas. de una situación para lograr uno o más objetivos específicos a través de la interacción interpersonal". Koontz & Weihrich (2007) Sugieren que el liderazgo es un arte o proceso. Involucra a las personas en esfuerzos apasionados y desinteresados para lograr las metas del grupo. según Robbins (2010) la motivación laboral, Define la voluntad de ejercer un esfuerzo significativo para alcanzar las metas de la organización si satisface las necesidades individuales. Al mismo tiempo, McClelland (1987) consideró la motivación humana como la existencia de suficientes motivaciones internas o "impulsores" para apoyar y dirigir la conducta de las personas con el fin de alcanzar objetivos. Se manifestó en este estudio que tanto el liderazgo como motivación laboral en el establecimiento de Salud – Bagua, no se practica de una manera relevante, en el personal del establecimiento conllevando esto a diferente problemáticas y consecuencias en la organización del centro de Salud.

En el siguiente estudio se comprobó mediante los resultados que el liderazgo tiene un nivel de correlación negativa muy baja, pues tiene un valor $p=-0.134$; es decir que, al aumentar el nivel de motivación laboral, disminuyó el liderazgo. Mientras que la motivación laboral influya dando un esfuerzo considerable para alcanzar las metas organizacionales, y si el esfuerzo puede satisfacer ciertas necesidades individuales, no dando significancia al liderazgo. Así mismo estos resultados no se revalidan con la investigación realizada por Arif (2019) cuando dice que la información adquirida demostró que los directores de secundaria en Medan, tenían una buena influencia de liderazgo hacia el equipo de trabajo que afecta de forma positiva en el desempeño laboral.

Los resultados del análisis revelaron que la Hipótesis nula fue rechazada, mientras la Hipótesis alternativa fue aceptada. Por lo tanto, hay una influencia directa positiva y significativa del liderazgo, la cultura organizacional, la motivación laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los directores de escuelas secundarias en Medan City. Esta investigación se realizó para determinar el impacto del liderazgo de los directores de secundaria en Medan City High School en 2019, con una muestra total de 135 personas. Por otra parte, con este estudio se comprobó que la dimensión de liderazgo transformacional tiene correlación positiva muy baja con la motivación laboral, pues tiene un valor $p=0.061$, y a su vez esta relación es de manera directa, es decir que a mayor nivel de liderazgo transformacional mayor será la motivación laboral. En este estilo de liderazgo mientras aumente la motivación, la inspiración, innovación, Los empleados del centro de salud estarán motivados para trabajar duro. Pero los resultados nos evidencian que no hay un liderazgo transformacional en su esplendor, por tal motivo nos muestra una leve iniciativa. De los resultados que se obtuvieron coinciden parcialmente con el estudio de Alanazi (2022) Uno de los mejores estilos de liderazgo para dirigir a las organizaciones hacia el cambio y la innovación es el liderazgo transformacional., El propósito es examinar y resumir una conexión entre el liderazgo transformacional de las enfermeras líderes y el nivel de atención médica. en el que participaron un total de 3.633 enfermeras registradas, dando como resultado una correlación positiva, de manera directa. Demostrando que este estilo de liderazgo mientras mayor sea, mayor será la motivación laboral en el estudio denominado, La asociación entre el liderazgo transformacional de los gerentes de enfermería En cuanto al nivel de atención médica. Por estas razones, con este estudio se demostró que la dimensión de liderazgo transaccional tuvo una correlación negativa baja, logrando determinar una relación inversa con la variable de motivación laboral, pues tiene un valor de $p = - 0,292$ y un nivel de correlación significativa de $0,034$. nos indica que entre menos sea prioritario un intercambio de valor que el líder establece para lograr los objetivos, aumentan la motivación laboral en los trabajadores del centro de salud Bagua; así mismo se puede decir que estos resultados no están

relacionados con la tesis de Aldoradin (2019) La idea de una gestión interactiva entre el director y el profesorado se ha desarrollado a partir del enfoque transaccional de la gestión institucional conocido como liderazgo distribuido, Como resultado, el estudio sugirió identificar variaciones basadas en factores como el género, los años de experiencia laboral, el grado académico, la formación de posgrado y el contexto de vulnerabilidad. Obteniendo una correlación positiva, en una muestra de 154 docentes de instituciones educativas públicas, dando prioridad al liderazgo transaccional para ejercer un dominio y motivación para lograr metas. Desde la perspectiva, de esta investigación, de acuerdo a la prueba de rho de Pearson, se puede determinar que la conducta pasiva tiene una correlación negativa muy baja con la motivación laboral, pues tiene un valor $p=-0.016$, denotando una relación inversa. En consecuencia, el líder de conducta pasiva es menos propenso a la micro gestión o a dar instrucciones detalladas a su equipo. Este tipo de líder sólo interviene cuando es absolutamente esencial al disminuir estas características aumentara la motivación laboral. Estos resultados no se asemejan al estudio de investigación de Sánchez (2018) Este estudio explora la relación entre el aprendizaje en equipo y el buen afecto en los líderes y su estimulación intelectual. En particular, investigaron la función mediadora del afecto positivo en la conexión entre la estimulación intelectual de los líderes y el aprendizaje a nivel de equipo, utilizando una muestra transversal de 562 trabajadores distribuidos en 130 equipos de 40 pequeñas y medianas empresas. Los resultados demuestran tanto la capacidad del afecto positivo para promover el aprendizaje en equipo, la estrecha relación entre la estimulación intelectual y las buenas emociones. Del mismo modo, el afecto positivo mejora mucho el aprendizaje al contribuir. Esto implica la importancia de cultivar rasgos de liderazgo que fomenten la adquisición de conocimientos y el buen afecto, que apoyan la adquisición de conocimientos y el rendimiento a nivel de grupo.

según Robbins (2010) la motivación laboral, Define la voluntad de ejercer un esfuerzo significativo para alcanzar las metas de la organización si satisface las necesidades individuales. Al mismo tiempo, McClelland (1987) consideró la

motivación humana como la existencia de suficientes motivaciones internas o "impulsores" para apoyar y dirigir la conducta de las personas con el fin de alcanzar objetivos. Se manifestó en este estudio que tanto el liderazgo como motivación laboral en el establecimiento de Salud – Bagua, no se practica de una manera relevante, en el personal del establecimiento conllevando esto a diferentes problemáticas y consecuencias en la organización del centro de Salud.

En el siguiente estudio se comprobó mediante los resultados que el liderazgo tiene un nivel de correlación negativa muy baja, pues tiene un valor $p = -0.134$; es decir que, al aumentar el nivel de motivación laboral, disminuyó el liderazgo. Mientras que la motivación laboral influye dando un esfuerzo considerable para alcanzar las metas organizacionales, y si el esfuerzo puede satisfacer ciertas necesidades individuales, no dando significancia al liderazgo. Así mismo estos resultados no se revalidan con la investigación realizada por Arif (2019) cuando dice que la información adquirida demostró que los directores de secundaria en Medan, tenían una buena influencia de liderazgo hacia el equipo de trabajo que afecta de forma positiva en el desempeño laboral. Por estas razones, con este estudio se demostró que la dimensión de liderazgo transaccional tuvo una correlación negativa baja, logrando determinar una relación inversa con la variable de motivación laboral, pues tiene un valor de $p = -0,292$ y un nivel de correlación significativa de $0,034$. nos indica que entre menos sea prioritario un intercambio de valor que el líder establece para lograr los objetivos, aumentan la motivación laboral en los trabajadores del centro de salud Bagua; así mismo se puede decir que estos resultados no están relacionados con la tesis de Aldoradin (2019) La idea de una gestión interactiva entre el director y el profesorado se ha desarrollado a partir del enfoque transaccional de la gestión institucional conocido como liderazgo distribuido, Como resultado, el estudio sugirió identificar variaciones basadas en factores como el género, los años de experiencia laboral, el grado académico, la formación de posgrado y el contexto de vulnerabilidad. Obteniendo una correlación positiva, en una muestra de 154 docentes de instituciones educativas públicas, dando

prioridad al liderazgo transaccional para ejercer un dominio y motivación para lograr metas. Desde la perspectiva, de esta investigación, de acuerdo a la prueba de rho de Pearson, se puede determinar que la conducta pasiva tiene una correlación negativa muy baja con la motivación laboral, pues tiene un valor $p=-0.016$, denotando una relación inversa. En consecuencia, el líder de conducta pasiva es menos propenso a la micro gestión o a dar instrucciones detalladas a su equipo. Este tipo de líder sólo interviene cuando es absolutamente esencial al disminuir estas características aumentara la motivación laboral. Estos resultados no se asemejan al estudio de investigación de Sánchez (2018) Este estudio explora la relación entre el aprendizaje en equipo y el buen afecto en los líderes y su estimulación intelectual. En particular, investigaron la función mediadora del afecto positivo en la conexión entre la estimulación intelectual de los líderes y el aprendizaje a nivel de equipo, utilizando una muestra transversal de 562 trabajadores distribuidos en 130 equipos de 40 pequeñas y medianas empresas. Esta investigación se realizó para determinar el impacto del liderazgo de los directores de secundaria en Medan City High School en 2019, con una muestra total de 135 personas. Por otra parte, con este estudio se comprobó que la dimensión de liderazgo transformacional tiene correlación positiva muy baja con la motivación laboral, pues tiene un valor $p=0.061$, y a su vez esta relación es de manera directa, es decir que a mayor nivel de liderazgo transformacional mayor será la motivación laboral. En este estilo de liderazgo mientras aumente la motivación, la inspiración, innovación, Los empleados del centro de salud estarán motivados para trabajar duro. Pero los resultados nos evidencian que no hay un liderazgo transformacional en su esplendor, por tal motivo nos muestra una leve iniciativa. De los resultados que se obtuvieron coinciden parcialmente con el estudio de Alanazi (2022) Uno de los mejores estilos de liderazgo para dirigir a las organizaciones hacia el cambio y la innovación es el liderazgo transformacional., El propósito es examinar y resumir una conexión entre el liderazgo transformacional de las enfermeras líderes y el nivel de atención médica. en el que participaron un total de 3.633 enfermeras registradas, dando como resultado una correlación positiva, de

manera directa. Demostrando que este estilo de liderazgo mientras mayor sea, mayor será la motivación laboral en el estudio denominado, La asociación entre el liderazgo transformacional de los gerentes de enfermería En cuanto al nivel de atención médica. Por estas razones, con este estudio se demostró que la dimensión de liderazgo transaccional tuvo una correlación negativa baja, logrando determinar una relación inversa con la variable de motivación laboral, pues tiene un valor de $p = -0,292$ y un nivel de correlación significativa de $0,034$. nos indica que entre menos sea prioritario un intercambio de valor que el líder establece para lograr los objetivos, aumentan la motivación laboral en los trabajadores del centro de salud Bagua; así mismo se puede decir que estos resultados no están relacionados con la tesis de Aldoradin (2019) La idea de una gestión interactiva entre el director y el profesorado se ha desarrollado a partir del enfoque transaccional de la gestión institucional conocido como liderazgo distribuido, Como resultado, el estudio sugirió identificar variaciones basadas en factores como el género, los años de experiencia laboral, el grado académico, la formación de posgrado y el contexto de vulnerabilidad. Obteniendo una correlación positiva, en una muestra de 154 docentes de instituciones educativas públicas, dando prioridad al liderazgo transaccional para ejercer un dominio y motivación para lograr metas. Desde la perspectiva, de esta investigación, de acuerdo a la prueba de rho de Pearson, se puede determinar que la conducta pasiva tiene una correlación negativa muy baja con la motivación laboral, pues tiene un valor $p=-0.016$, denotando una relación inversa. En consecuencia, el líder de conducta pasiva es menos propenso a la micro gestión o a dar instrucciones detalladas a su equipo. Este tipo de líder sólo interviene cuando es absolutamente esencial al disminuir estas características aumentara la motivación laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En resumen, en el estudio se identificó el 100% de trabajadores del Centro de Salud Bagua ha mostrado un nivel regular en la variable liderazgo, determinando también que el personal que labora en el centro de salud Bagua presento un 84,9% de nivel regular y que solo el 15,1% un nivel bueno en la variable motivación laboral.
2. En consecuencia, la investigación nos identificó que existe una correlación negativa muy baja entre la variable liderazgo y motivación laboral con una relación inversa, en sus sub categoría como liderazgo pasivo, transaccional nos muestra una correlación negativa baja con relación inversa, sobresaliendo la dimensión liderazgo transformacional con una correlación positiva baja de relación directa en el establecimiento de Salud Bagua
3. Como resultado se propone un Plan de estrategia de liderazgo transformacional para fortalecer la motivación laboral del centro de salud Bagua 2023, dando la importancia al liderazgo y la motivación laboral que son dos conceptos básicos e interrelacionados que no pueden comprenderse por separado ya que ambos contribuyen a la estabilidad, la equidad y la democracia.

VII. RECOMENDACIONES

1.- El jefe del centro de salud debe tener en cuenta los resultados del cuestionario de liderazgo transformacional para poder mejorar en las áreas que lo necesiten, de modo que el personal se sienta inspirado y animado por su líder.

2.- Implantar el crecimiento del liderazgo transaccional, recompensando a los empleados en función de la revisión del rendimiento de la dirección, y hacerlo de forma activa participando en las reuniones y mostrando las capacidades de cada empleado.

3.- cultivar un comportamiento pasivo que inspire a los empleados, donde puedan influir en los demás permitiéndoles desempeñar sus funciones antes de ser evaluados en función de sus logros y reconocidos por la dirección como medio de calibrar su aptitud.

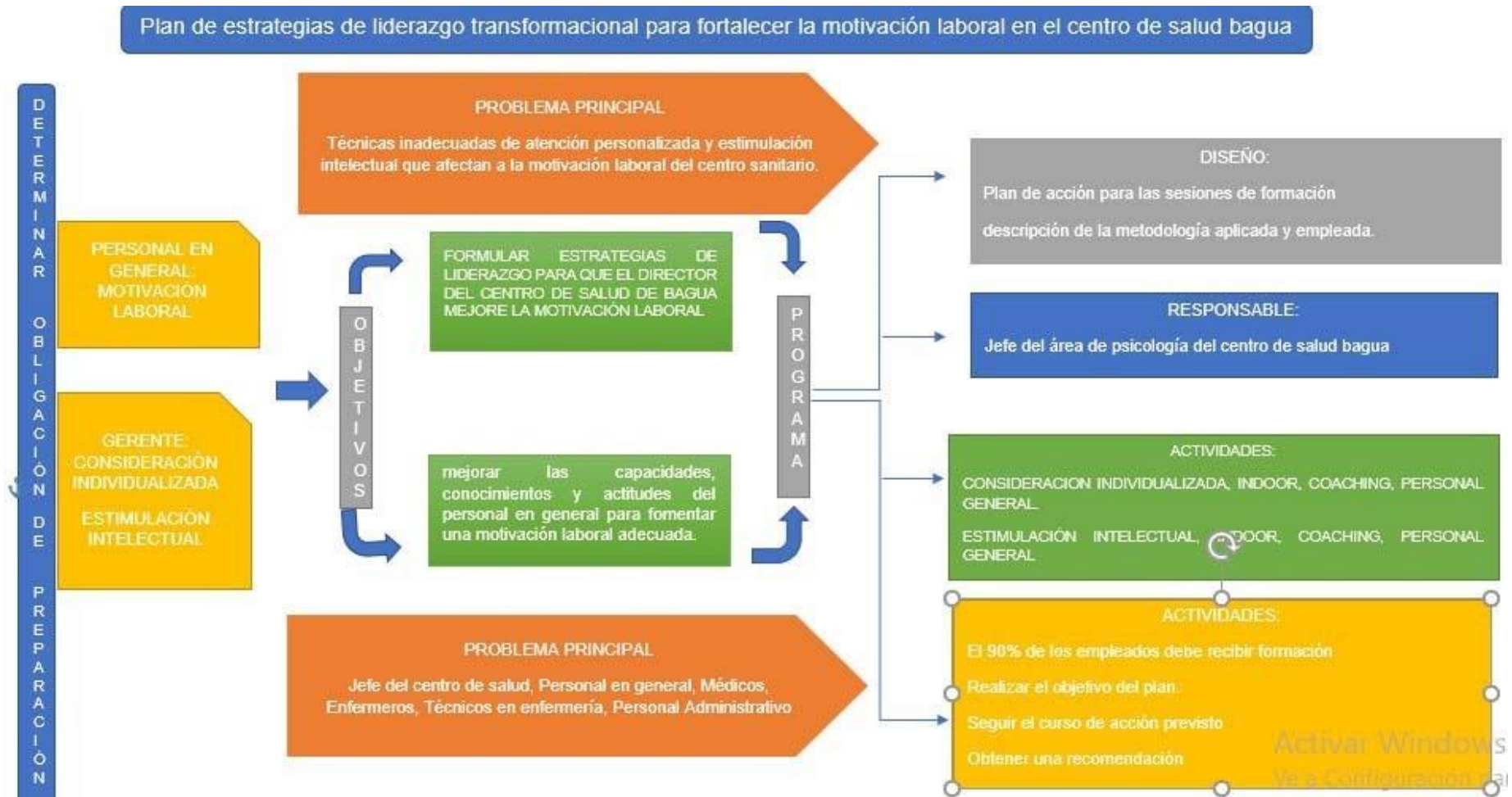
4.- poner en marcha actividades de tipo directivo para inspirar a los miembros del personal mediante talleres, seminarios o iniciativas de crecimiento personal y profesional, de modo que se reflejen en su rendimiento laboral según lo previsto en el plan operativo anual.

VIII. PROPUESTA

Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la motivación laboral en el centro de salud Bagua 2023.

Dentro las subcategorías de la herramienta liderazgo se encontró que el liderazgo transformacional tiene una correlación positiva baja y relación directa con la motivación laboral en tal sentido, la Inspiración para trabajar en el Centro de Salud de Bagua está siendo fortalecida a través de la construcción de un programa de capacitación en técnicas de liderazgo transformacional, que fue elaborado en las áreas donde el personal, incluyendo el gerente y los colaboradores, necesita más atención. Fue necesario utilizar un cuestionario para recopilar estos datos, que luego se utilizaron para determinar con precisión las necesidades de formación de la mano de obra. A continuación, se clasificaron las necesidades de formación según su importancia y se establecieron los objetivos del programa de formación. Por último, se elaboró un calendario de actividades relacionadas con las estrategias de liderazgo.

Organigrama: Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la motivación laboral en el centro de salud Bagua 2023



REFERENCIAS

- Anderson, J. (2018) *Managers' motivation profiles: measurement and application: surge journals*, 8(2).
<https://doi.org/10.1177/2158244018771732>
- Afsar, B., Shahjehan, A., Imad Shah, S., & Wajid, A. (2019) *The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees. International Journal of Intercultural Relations*, 69, 66-75.
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.01.001>.
- Afshari, L. (2022) *Idealized influence and commitment: a granular approach in understanding leadership. Personnel Review*, 51(2) pag. 805-822.
<https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0153>.
- Arif, S. & Hamid, A. (2019). *Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. Budapest International Research and Critics Institute-Journal(BIRCI)*, 2(4), pag. 239–254.
<https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>.
- Arquisola, M. & Uqda, S. (2018). *Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries Family business, family business succession View project. Journal of Management Studies*, 4(2), pag. 161–174.
<https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>.
- Boamah, S., Laschinger, H., Wong, C. & Clarke, S. (2017). *Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. Nursing Outlook*, 66(2), pag. 180–189.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>.
- Alanazi, A., Alshamlani &, Baker, O. (2022) *La asociación entre el liderazgo transformacional de los gerentes de enfermería y la calidad de la atención al paciente*. Consultado el 30 de diciembre del 2022.

- Lama, Z., Hala, S., Chadia, H., Rony, Z., Marwan, A., Aline, H., Pascale, S. (2023) *La asociación de las competencias de gestión y liderazgo con la satisfacción laboral entre los farmacéuticos en el Líbano*. Consultado el 21 de marzo del 2023
- Sukoco, I., Evitha, Y., Hermanto, B., & Herawati, T. (2020). *Optimizing Human Resources Empowerment in the Era of Covid-19: From Transactional to Transformational Leadership*. *Technium Social Sciences Journal*, 13, pag. 265-277.
<https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/techssj13&id=267&div=&collection=>.
- Tovmasyan, G. (2020). *The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers and Employees also During COVID-19 Pandemic: Case Study from Armenia*. *Business Ethics and Leadership*,4(3).
<https://doi.org/10.21272/bel>.
- Wiradendi Wolor, C., Susita, D., & Martono, S. (2020). *How to Maintain Employee Motivation Amid The Covid-19 Virus Pandemic*. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), pag.78–86.
<https://doi.org/10.35808/ijeba/570>.
- Maharani, S., Putri, S., Arief, N., & Putranto, R. (2020). *The Relationship Between Employee Motivation And Employee Performance in BPR TASPEN*. *Proceeding of International Conference on Management, Education and Social Science*, 1(1), pag. 22–34.
<https://doi.org/10.31098/MESS.V1I1.10>.
- Barbara, A., & Ponce, I. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bebidos de Javier Prado* [Universidad San Martín de Porres].
<https://bit.ly/3Hgyvg5>
- Chico Reyes, Salomón Enrique. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018* [Universidad San Martín de Porres].

- <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4362>.
- Eriyanto, M., Roesminingsih, M., & Soedjarwo, S. (2021). *Analysis of Learning Motivation on Students Activities of Package C Equality Program in Nganjuk District. International Journal for Educational and Vocational Studies*, 3(3), pag. 216–220.
<https://doi.org/10.29103/IJEVS.V3I3.4046>.
 - Hosna, A., Islam, S., & Hamid, M. (2021). *A Review Of The Relationship Of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, And Individual Consideration With Sustainable Employees Performance. International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 25(1), pag. 322–326.
<https://doi.org/10.52155/ijpsat.v25.1.2798>.
 - Chávez Delgado, Ingrid Fiorella. (2019). *Herramientas de gestión de la motivación y su influencia en la calidad de servicio del área de atención al cliente de una asociación deportiva y cultural de Lima*. [Universidad San Martin de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6455>.
 - Arancel Barrera, Emelyn, Guardamino Navarro, Liliana (2019). *Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos*. [Universidad San Martin de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/5785>.
 - Partono, A., Azis, E., & Anggadwita, G. (2019). *Exploring Compensation Satisfaction to Enhance Motivation and Reduce Turnover Intention Among Employee of Private Bottled Water Company in Indonesia | Grisna Anggadwita - Academia.edu. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), pag. 32–48.
<https://www.academia.edu/54555431/o>
 - Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). *How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. Review of Managerial Science*, 13(2), pag.

443– 482.

<https://doi.org/10.1007/S11846-017-0252-1/FIGURES/4>.

- Salas, A., Simone, C., & Fernández, R. (2020). *The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work*. *Journal of Business Research*, 107, pag. 162–171.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>.
- Schaedler, L., Graf-Vlachy, L., & König, A. (2022). *Strategic leadership in organizational crises: A review and research agenda*. *Long Range Planning*, 55(2). <https://doi.org/10.1016/J.LRP.2021.102156>.
- Teame, K., Debie, A., & Tullu, M. (2022). *Healthcare leadership effectiveness among managers in Public Health institutions of Addis Ababa, Central Ethiopia: a mixed methods study*. *BMC Health Services Research*, 22(1), pag. 540.
<https://doi.org/10.1186/S12913-022-07879-6>
- Wiradendi Wolor, C., Susita, D., & Martono, S. (2020). *How to Maintain Employee Motivation Amid the Covid-19 Virus Pandemic*. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), pag. 78–86.
<https://doi.org/10.35808/ijeba/570>.
- Yurena, D. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en los Profesionales de Salud de los Equipos de Seguimiento Clínico Micro Red Víctor Larco*. [Universidad Cesar Vallejo].
<https://bit.ly/39aJ082>.
- Vaim, M. (2021). *Job Motivation in a Small and Medium-Sized Enterprises* [Metropolia University of Applied Sciences].
<https://bit.ly/3H5Y4jR>
- Aguayo Espinoza, (2019). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Joya*. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
<https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.03>.

- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores del ceticos paita. Piura: Universidad Nacional de Piura.*
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1426>.
- Frontado Falen, María Alejandra, Muñoz Tello, Juana Vanessa. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución publica. Universidad señor de sipan.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/4111>.
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). *Impacto de la motivacion laboral en el clima organizacional y las relaciones inerpsonales en los funcionarios del sector salud.* 39(16), 17
- Carhuacusma chavez (2021). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo – 2020.*
- Asunta Tauma Torrejon (2019) *La motivación como un factor en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad nacional toribio rodríguez de mendoza de amazonas.*
- Valdera Olivos, Rosa Leydi. (2021). *Motivación y desempeño laboral de la municipalidad distrital la peca, amazonas.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67156>.
- Caballero, M. L., & Revilla, M. (2022). *Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/31226>.
- Gonzales Vilchez, Luz Marina (2021). *Motivación laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.*
<https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02>.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.*

- Aguilar, L. V. (2022). *Motivación laboral y rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/31874>.
- Aldoradin Rodríguez (2019). *Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones de contextos vulnerables educativas*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69858>.
- Edwar Cieza (2022). *Plan de motivación herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario*.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2182>

ANEXOS: Anexo 1 Matriz De Operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO	Las personas que ejercen el liderazgo tienen la capacidad de influir en los demás, en sus actitudes, comportamientos y aptitudes, así como de inspirar, direccionar y guiar a un grupo de individuos que trabajan para alcanzar los objetivos	Cuestionario de liderazgo que cuenta con 23 ítems. El liderazgo transformador, un liderazgo transaccional y el comportamiento pasivo son tres formas de evaluar el liderazgo de los empleados.	. Liderazgo transformacional	. Influencia idealizada . Motivación inspiracional	Escala de valores de LIKERT (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			. Liderazgo transaccional	. Recompensa contingente . Gerencia por la excepción activa . Gerencia por la excepción pasiva . Dejar - hacer	
MOTIVACIÓN LABORAL	la motivación humana como la existencia de suficientes motivaciones internas o "impulsores" para apoyar y dirigir la conducta de las personas con el fin de alcanzar objetivos	Cuestionario de motivación laboral que cuenta con 20 ítems. utilizando las siguientes dimensiones para medir la motivación laboral de los empleados: necesidades de éxito, pertenencia y autoridad	. Conducta pasiva	. Grado de responsabilidad . Nivel de comunicación	Escala de valores de LIKERT (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			. Necesidad de logro	. Interacción con las personas . Tipo de reconocimiento . Influencia en las personas . Tipo de autoridad	
			. Necesidad de afiliación		
			. Necesidad de poder		

Anexo 2: instrumento de recolección de datos

Instrumento de Liderazgo

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará 23 interrogantes sobre el diagnóstico de liderazgo, debe leerlas atentamente y decidir marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta.

Antes de certificar su respuesta, se recomienda que reflexione sobre situaciones reales que haya vivido en su día a día y no responder sobre lo que usted piense que debería ser lo adecuado.

Datos informativos:

Edad Años Sexo F () M () Fecha: / / 202...

Opciones de respuesta:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Variable	Nº	Dimensiones e Items	Escala				
Liderazgo	Liderazgo Transformacional		5	4	3	2	1
	1	¿Cree usted que la gerencia muestra consideración por las necesidades de sus colaboradores?	5	4	3	2	1
	2	¿Considera usted que los miembros de la gerencia son un ejemplo a seguir?	5	4	3	2	1
	3	¿Considera usted que la gerencia transmite optimismo en los colaboradores?	5	4	3	2	1
	4	¿Considera usted que la gerencia alienta cada una de sus actividades realizadas?	5	4	3	2	1
	5	¿Usted apoya el crecimiento profesional de los colaboradores?	5	4	3	2	1
	6	¿Usted facilita el trabajo de las nuevas competencias en los colaboradores?	5	4	3	2	1
	7	¿Usted incentiva el trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
	8	¿Usted considera diferentes medios para conocer la empresa?	5	4	3	2	1
	Liderazgo Transaccional		5	4	3	2	1
	9	¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo?	5	4	3	2	1
	10	¿Considera justo los reconocimientos otorgados por la gerencia?	5	4	3	2	1
	11	¿Considera usted que la gerencia aplica un buen control en las actividades laborales?	5	4	3	2	1
	12	¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema?	5	4	3	2	1
13	¿Usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa?	5	4	3	2	1	
14	¿Usted prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?	5	4	3	2	1	

15	¿Usted compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?	5	4	3	2	1
16	¿Usted usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones?	5	4	3	2	1
Conducta Pasiva		5	5	4	3	2
17	¿Considera usted que la gerencia solo interviene en el momento necesario?	5	4	3	2	1
18	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa?	5	4	3	2	1
19	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades externas a la empresa?	5	4	3	2	1
20	¿Cree usted que su jefe evade responsabilidades en el trabajo?	5	4	3	2	1
21	¿Usted se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?	5	4	3	2	1
22	¿Usted obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?	5	4	3	2	1
23	¿Usted prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?	5	4	3	2	1

Instrumento de motivación laboral

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará 20 interrogantes sobre el diagnóstico de motivación laboral, debe leerlas atentamente y decidir marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta.

Antes de certificar su respuesta, se recomienda que reflexione sobre situaciones reales que haya vivido en su día a día y no responder sobre lo que usted piense que debería ser lo adecuado.

Datos informativos:

Edad Años Sexo F () M () Fecha: / / 201...

Opciones de respuesta:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Variable	Nº	Dimensiones e Items	Escala				
			5	4	3	2	1
Motivación Laboral	Necesidades De Logro		5	4	3	2	1
	1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	5	4	3	2	1
	2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	5	4	3	2	1
	3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	5	4	3	2	1
	4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	5	4	3	2	1
	5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa	5	4	3	2	1
	6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	5	4	3	2	1
	7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	5	4	3	2	1
	Necesidades de Afiliación		5	5	4	3	2
	8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
	9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
	10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	5	4	3	2	1
	11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	5	4	3	2	1
	12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	5	4	3	2	1
	13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	5	4	3	2	1
Necesidades de Poder		5	5	4	3	2	

14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	5	4	3	2	1
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.	5	4	3	2	1
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	5	4	3	2	1
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	5	4	3	2	1
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	5	4	3	2	1
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	5	4	3	2	1
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	5	4	3	2	1

ANEXO 3: Resultado de la Prueba de Fiabilidad

	EST. LID.Tal	LID.TR ANSF OR.01	LID.TR ANSF OR.02	LID.TR ANSF OR.03	LID.TR ANSF OR.04	LID.TR ANSF OR.05	LID.TR ANSF OR.06	LID.TR ANSF OR.07	LID.TR ANSF OR.08	LID.TR ANSF otal	LID.TR ANSA CC.01	LID.TR ANSA CC.02	LID.TR ANSA CC.03	LID.TR ANSA CC.04	LID.TR ANSA CC.05	LID.TR ANSA CC.06	LID.TR ANSA CC.07	LID.TR ANSA CC.08	LID.TRA NSACCT otal	COND UC.PA SIV.01	COND UC.PA SIV.02	COND UC.PA SIV.03	COND UC.PA SIV.04	COND UC.PA SIV.05	COND UC.PA SIV.06	COND UC.PA SIV.07	LID.CO NDUC. Total	
1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	8
2	73	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	4	4	2	3	2	21	
3	61	2	3	3	3	2	2	3	3	21	2	3	3	2	2	3	3	3	21	2	2	3	3	2	3	4	19	
4	54	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	2	3	3	1	2	3	16	
5	40	1	2	2	2	1	1	2	2	13	1	3	1	1	1	2	2	2	13	1	1	2	2	2	2	4	14	
6	52	2	3	1	3	2	2	3	3	19	2	2	1	3	2	3	1	3	17	2	2	3	3	2	1	3	16	
7	61	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	1	3	3	3	2	3	21	3	3	3	3	2	2	1	17	
8	65	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	1	18	
9	55	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	2	3	3	2	2	3	17	
10	53	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	3	3	3	2	2	2	3	20	2	2	2	2	2	2	4	16	
11	55	2	3	2	3	2	2	3	3	20	2	2	3	1	2	3	2	3	18	2	2	3	3	2	2	3	17	
12	64	3	2	3	3	3	3	2	2	21	3	3	3	4	3	2	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	19	
13	66	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	20	
14	56	2	3	2	3	2	2	3	3	20	2	3	3	1	2	3	2	3	19	2	2	3	3	1	2	4	17	
15	33	1	1	1	3	1	1	1	1	10	1	3	2	1	1	1	1	3	13	1	1	1	1	1	1	4	10	
16	51	2	2	3	1	2	2	2	2	16	2	1	3	3	2	2	3	1	17	2	2	2	2	3	3	4	18	
17	39	1	2	1	2	1	1	2	2	12	1	2	3	5	1	2	1	2	17	1	1	2	2	2	1	1	10	
18	46	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	3	16	2	2	2	2	1	2	2	13	
19	75	4	3	3	3	4	4	3	3	27	4	2	2	4	4	3	3	3	25	4	4	3	3	2	3	4	23	
20	86	3	5	4	3	3	3	5	5	31	3	3	2	5	3	5	4	3	28	3	3	5	5	4	4	3	27	

fiabilidad de la variable liderazgo

Variable	Fiabilidad	Preguntas
----------	------------	-----------

liderazgo

0,946

23

	MOTIVACIÓN Total	NECE S.D.LO GR.01	NECE S.D.LO GR.02	NECE S.D.LO GR.03	NECE S.D.LO GR.04	NECE S.D.LO GR.05	NECE S.D.LO GR.06	NECE S.D.LO GR.07	NECE.L OGRO Total	NECE S.D.AF ILI.01	NECE S.D.AF ILI.02	NECES D.AFILI. 03	NECE S.D.AF IL.04	NECE S.D.AF IL.05	NECE S.D.AF IL.06	NEC. AFILT total	NECE S.D.P OD.01	NECE S.D.P OD.02	NECE S.D.P OD.03	NECE S.D.P OD.04	NECE S.D.P OD.05	NECE S.D.P OD.06	NECE S.D.P OD.07	NEC.P ODERT total
1	21	1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7
2	59	3	3	3	2	3	2	3	19	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21
3	53	3	3	2	2	3	4	2	19	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	2	3	3	2	18
4	45	2	2	2	1	2	3	2	14	2	3	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	3	2	17
5	35	2	2	1	2	2	4	1	14	1	2	2	2	1	3	11	1	1	2	1	3	1	1	10
6	43	1	3	3	2	1	3	2	15	2	3	1	3	2	2	13	1	3	3	2	2	1	3	15
7	50	2	3	3	2	2	1	3	16	3	3	2	3	3	3	17	1	3	3	3	3	1	3	17
8	55	3	3	3	2	3	1	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	3	19
9	46	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	3	2	17
10	52	2	3	3	2	2	4	2	18	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	3	20
11	44	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	2	14	3	1	3	2	2	3	1	15
12	60	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	3	4	23
13	55	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	2	2	3	18
14	46	2	3	1	1	2	4	2	15	2	3	2	3	2	3	15	3	1	3	2	3	3	1	16
15	35	1	3	1	1	1	4	1	12	1	1	1	3	1	3	10	2	1	3	1	3	2	1	13
16	46	3	1	3	3	3	4	2	19	2	2	3	1	2	1	11	3	3	1	2	1	3	3	16
17	39	1	2	1	2	1	1	1	9	1	2	1	2	1	2	9	3	5	2	1	2	3	5	21
18	40	2	3	2	1	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	1	2	3	2	2	1	2	13
19	63	3	3	4	2	3	4	4	23	4	3	3	3	4	2	19	2	4	3	4	2	2	4	21
20	66	3	3	2	4	4	3	3	22	3	5	4	3	3	3	21	2	5	3	3	3	2	5	23

fiabilidad de la variable Motivación Laboral

Variable

fiabilidad

Preguntas

Motivación Laboral

0,890

20

ANEXO 4: Validación de los Instrumentos por los Expertos



ESQUELA DE POSGRADO

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Segundo Anaximandro Jiménez Galloso DNI: 40855908

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión pública.

*Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

*Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

*Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

06 de junio de 2023

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD
Mg. Segundo A. Jiménez Gayoso
C.E.P. 48999

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
	Dimensión 1 Necesidades De Logro														
01	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.				X								X		
02	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.				X								X		
03	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.				X								X		
04	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.				X								X		
05	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa				X								X		
06	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta				X								X		
07	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.				X								X		
	Dimensión 2 Necesidades de Afiliación														
N°															
08	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.				X								X		
09	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.				X								X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.				X								X		
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.				X								X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.				X								X		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona				X								X		
	Dimensión 3 Necesidades de Poder														
N°															
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.				X								X		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.				X								X		
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.				X								X		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.				X								X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.				X								X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.				X								X		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.				X								X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Segundo Anaximandro Jiménez Galloso** DNI: 40855908

Especialidad del validador (a): **Magister en Gobierno y Gerencia en Salud.**

06 de junio de 2023

✓ **Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

✓ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

✓ **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DEL MANEJO AMBIENTAL
DIRECCIÓN DE MEDICINA Y SALUD BAJA

.....
Mg. Segundo A. Jiménez Gayoso
JUEZ DEL JURADO DE SERVICIOS DE SALUD
C.I.C.P. 466468

.....
Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: **JIMENEZ GAYOSO**
Nombres: **SEGUNDO ANAXIMANDRO**
Tipo de Documento de Identidad: **DNI**
Número de Documento de Identidad: **40859968**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector: **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretaría General: **LONPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director De La Escuela De Posgrado: **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: **MAESTRO**
Denominación: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición: **12/12/22**
Resolución/Acta: **0768-2022-UCV**
Diploma: **052-183537**
Fecha Matricula: **05/04/2021**
Fecha Egreso: **17/10/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Marzo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 8001198868

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA

JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10.03.2023 10:26:58-0500

Este documento puede ser verificado en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27268 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindar sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: **Juan Pablo Balladares Ballona** DNI: **17435555**

Especialidad del validador (a): **Master en Gobierno y Gerencia en Salud**

Claridad: El ítem se comprende totalmente, es decir, su sintaxis y estructura son adecuadas

Cohesión: El ítem tiene relación lógica con la dirección a evaluar que está evaluando

Referencia: El ítem es específico y relevante, es decir debe ser incluido

Nota: Subancia en día subvenciona cuando es ítem puntuado con suficiente para medir la dirección

06 de junio de 2023


Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / Ítem	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
	Dimensión 1 Necesidades De Logro																	
01	Lo más importante para mí es tener un empleo estable				2				2				2				2	
02	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.				2				2				2				2	
03	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.				2				2				2				2	
04	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.				2				2				2				2	
05	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.				2				2				2				2	
06	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.				2				2				2				2	
07	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.				2				2				2				2	
	Dimensión 2 Necesidades de Afiliación																	
08	Es preferible evitar una relación estrecha con los compañeros de trabajo.				2				2				2				2	
09	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.				2				2				2				2	
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.				2				2				2				2	
11	Un sueldo alto es un claro indicador del valor que tiene el trabajador para la empresa.				2				2				2				2	
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.				2				2				2				2	
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.				2				2				2				2	
	Dimensión 3 Necesidades de Poder																	
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.				2				2				2				2	
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto-respeto.				2				2				2				2	
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.				2				2				2				2	
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.				2				2				2				2	
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.				2				2				2				2	
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrarme propios límites.				2				2				2				2	
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.				2				2				2				2	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como explicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Juan Pablo Balladares Bailona DNI: 17435856

Especialidad del validador (a): **Master en Gobierno y Gerencia en Salud**

Claridad: El ítem se comprende totalmente, es decir, es práctica y sencilla son adecuadas

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, en caso de suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión

Bagua, 06 de junio de 2023



Firma del experto informante

**PERU**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y
TÍTULOS**

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BALLADARES BALLONA**
 Nombres **JUAN PABLO**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Número de Documento de Identidad **17435856**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSITAT POMPEU FABRA**
 País de Procedencia **ESPAÑA**

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **TÍTULO DE MÁSTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD**
 Resolución N° **RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO N° 2857-2017-
SUNEDU-02-15-02**
 Fecha de Resolución **18/07/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001360168

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servicio de
Agente automatizado.
Fecha: 13/07/2023 13:40:46-0700

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



ESCUELA DE POSGRADO

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Roberto Pariente Villegas** **DNI: 27748815**

Especialidad del validador (a): **Magister en Gobierno y Gerencia en Salud.**

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es claro, es sintético y precisa con sencillez.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

06 de junio de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹					Coherencia ²					Relevancia ³					Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Dimensión 1 Necesidades De Logro																	
01	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.																
02	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.																
03	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.																
04	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.																
05	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.																
06	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.																
07	Mis amigos significan más que cualquier otra cosa para mí.																
Dimensión 2 Necesidades de Afiliación																	
08	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.																
09	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.																
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.																
11	Un sueldo alto es un claro indicador del valor que tiene el trabajador para la empresa.																
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.																
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.																
Dimensión 3 Necesidades de Poder																	
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.																
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.																
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.																
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.																
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.																
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.																
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.																

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Pariente Villegas DNI: 27748815

Especialidad del validador (a): Magister en Gobierno y Gerencia en Salud.

Claridad: El ítem es comprendido fácilmente. Se dice, si estructura y semántica son apropiadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PARIENTE VILLEGAS
Nombres	ROBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27748815

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSITAT POMPEU FABRA
País de Procedencia	ESPAÑA

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico	TÍTULO DE MÁSTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD
Resolución N°	RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO N° 2930-2017-SUNEDU-02-15-02
Fecha de Resolución	12/07/2017

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0691066994

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Nombre: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 13/07/2023 10:30:40-0530

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5:

Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la motivación laboral del centro de salud Bagua 2023.

1. Introducción

El liderazgo y la motivación laboral son dos conceptos básicos e interrelacionados que no pueden comprenderse por separado, ya que ambos contribuyen a la estabilidad, la equidad y la democracia. Por lo tanto, los métodos empleados para mejorar uno repercuten directamente en el otro.

liderazgo transformacional; se considera un proceso de persuasión en el que el líder induce cambios en la conciencia y la conducta de los seguidores, obligándoles a reconocer su propio potencial, aprovechar las oportunidades, abordar las cuestiones del entorno e idear nuevos enfoques de los problemas, con el objetivo de reforzar las áreas en las que las puntuaciones aún no han alcanzado los niveles adecuados y promover una cultura organizativa sana y apropiada, el plan se crea teniendo en cuenta las necesidades propias del centro de salud en términos de estrategias de liderazgo, determinadas por un diagnóstico del estilo de liderazgo y la motivación laboral.

2. Objetivo

General

Mejorar las competencias generales, los conocimientos y las actitudes del personal para promover una cultura motivacional positiva y adecuada impartiendo técnicas de liderazgo eficaz.

Específico

a) Proporcionar al directivo tácticas de consideración adaptadas para fomentar el crecimiento personal y la automotivación para la realización eficaz de sus actividades.

b) Educar al directivo en técnicas para estimular la mente que fomenten la originalidad, el pensamiento libre y la reflexión sobre las lecciones aprendidas de las dificultades relacionadas con el trabajo.

c) Impartir formación general a los miembros del personal sobre técnicas de mejora de la cultura organizativa relacionadas con la flexibilidad y la coherencia.

3. Problema Priorizado

consideración personalizada inadecuada y técnicas de estimulación intelectual que afectan a la motivación laboral del centro Salud Bagua.

4. Competencias

Competencias a mejorar en el estilo de liderazgo transformacional del gerente del centro de Salud Bagua:

a.- Consideración individualizada: El líder se preocupa por los problemas de los miembros de su equipo, se pone en su lugar, ofrece un apoyo inquebrantable, es extremadamente receptivo a la comunicación, fomenta el respeto mutuo, desafía al colaborador con retos relacionados con el trabajo y reconoce la contribución del colaborador al trabajo en equipo.

b.- Estimulación intelectual: Los empleados consideran los procesos cognitivos a los que han sido estimulados para el descubrimiento de nuevos conocimientos, mientras que la líder incentiva y fomenta la creatividad de sus seguidores, promueve la libre formación de pensamientos y considera los posibles problemas u obstáculos como oportunidades de aprendizaje.

Competencias a mejorar la motivación laboral en la dimensión de afiliación en el centro de Salud Bagua:

Las personas con una gran necesidad de afiliación suelen emplear técnicas para proyectar una imagen positiva y, al mismo tiempo, enmascarar las tensiones incómodas. A menudo les gusta la admiración y se preocupan por el calibre de sus vínculos interpersonales. Para entablar contacto social y obtener la aprobación de los demás, dan valor a las experiencias agradables que tienen con los demás mientras se preocupan por sus defectos y desafíos relacionales.

5.- Características Del Publico Objetivo

- a.- Miembro del equipo directivo: gerente del centro de salud.
- b. Todos los empleados, incluidos los directivos, los profesionales médicos, las enfermeras, los auxiliares de enfermería y el personal de oficina. Personal administrativo.

6.- Contenidos Del Plan

- a.- El calendario de actividades de los talleres de formación.
- b. - Una descripción de los métodos utilizados para aplicar las estrategias.

7.- Metodología

Dinámica de grupo, participativas, explicativas, didácticas y prácticas. Para trabajar las tácticas de motivación laboral y potenciar el estilo de liderazgo, se utilizarán metodologías de "Team Building". También se recomiendan sesiones de "Coaching".

8.- Responsables De La Capacitación

El departamento de psicología del centro.

9.- Programa De Actividades

Dimensiones	Curso	Tipo	Método	Áreas	Participantes	Duración Horas	Proveedor	Presupuesto	Semanas													
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Consideración individualizada	Diagrama del líder	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente y personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00	x													
	Empatía y escucha activa	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente y personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00		x												
	Comunicación y tolerancia	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente y personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00			x											
	Coordinación en grupo	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente y personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00				x										
Estimulación Intelectual	Promoviendo la creatividad	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente y personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00				x	x									
	Incentivando el libre pensamiento	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente y personal	01 hora	Área de psicología						x	x								
	Retos, oportunidad de aprendizaje	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente y personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00							x							

10.- Descripción de la metodología

Según Asesco (2018), el coaching es una metodología basada en el acompañamiento profesional de la persona, como guía, para que pueda posicionarse y situarse en lo que desea en los diferentes aspectos de su vida, tanto profesional como personal, y así lograr la realización de sus metas u objetivos. El coaching se ha utilizado para aplicar las estrategias de liderazgo.

El team building, según Juan et al. (2018), es una metodología que implica formar grupos para mejorar la forma de trabajo de un equipo, creando sinergia y con ello, mejorando la comunicación y la tolerancia al fracaso, el cual no es visto como una falla sino como una oportunidad para volver a empezar, se ha utilizado para implementar estrategias de cultura organizacional.

El cumplimiento de la actividad dentro de la institución se denomina indoor.

11.- Descripción de las Estrategias

Diagrama del líder: Esta técnica se basa en el autoconocimiento del líder, conocer las debilidades y amenazas personales, que son también sus puntos débiles, puede ayudar a que el liderazgo se centre en mejorar estas áreas. Conocer la propia foda es esencial para reforzar el propio liderazgo.

Empatía y escucha activa: Esta estrategia requiere mucho esfuerzo y concentración, porque puede resultar difícil ponerse en la situación de otra persona, sobre todo cuando se trata de prestar mucha atención al mensaje que la otra persona intenta transmitir. Por ello, para aplicar esta estrategia no basta con la orientación experta del coach, sino que es necesario poner en práctica a diario la empatía y la escucha activa.

Comunicación y tolerancia: Un orador debe ser claro y exacto en su mensaje, utilizar un lenguaje comprensible para todos, estar libre de ambigüedades y omisiones informativas, y estar constantemente abierto al diálogo en cualquier momento si quiere desarrollar habilidades de comunicación eficaces. de cualquier tipo, y permanecer siempre dispuesto a la discusión.

Esto anima al individuo a practicar su nivel de tolerancia. El líder debe comprender que la diversidad enriquece la cultura de una organización y

moldea el temperamento del líder ante el fracaso, ya que éste debe verse como una oportunidad para volver a empezar y no como una pérdida de algo.

Coordinación en grupo: Esta estrategia se basa en crear sinergia de grupo, y una buena coordinación del equipo produce resultados óptimos. Sin embargo, esto sólo es posible si todos los miembros del equipo confían los unos en los otros y están dispuestos a compartir victorias y derrotas, porque es inevitable que se cometan errores y se reconozcan y celebren los éxitos. Todo dependerá de lo potente que sea la sinergia resultante.

Promoviendo la creatividad: Esta estrategia requiere que el líder fomente la creatividad de los empleados, pero para ello debe conocer los intereses del personal, prestar atención a lo que tienen que decir, darles libertad para expresarse y compartir sus pensamientos o experiencias, apoyar la cultura y exigirles que participen en juegos que promuevan el aprendizaje, entre otras cosas.

Incentivando el libre pensamiento: Este método, esencial para fomentar la creatividad, implica validar la idea de cada empleado y, lo que es más importante, prestar mucha atención a sus puntos de vista porque así se fomenta la adquisición de conocimientos.

Retos, oportunidad de aprendizaje: Esta estrategia se refiere a la forma en que el líder aborda los retos de los colaboradores para que éstos los vean como oportunidades de aprendizaje y no como obstáculos. Para ello, el líder debe ser capaz de organizar, planificar, coordinar, practicar la escucha activa, validar el pensamiento libre, fomentar la creatividad.

12.- Resultados Esperados

- a) Educar al 90% de la población activa.
- b) Cumplir los objetivos del plan.
- c) Cumplir el plan de acción previsto.
- d) Obtener una evaluación favorable.

ANEXO 6: Validación de la Propuesta



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Liderazgo y Motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud - Bagua		
Autor(a)	Jorge miguel alexander olivos villanueva	Programa	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
Línea de investigación	Dirección de los Servicios de la Salud		
Variable a ser evaluada	Liderazgo		
Denominación de la propuesta	Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la motivación laboral del centro de salud Bagua 2023.		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	Segundo A. Jimenez Cayoso.		
Profesión	Lic. Enfermería	Grado académico	Maestría en Gestión Pública.
Institución en la que labora	Piso Salud Bagua - Unidad Servicios De Salud.		
Tiempo de experiencia laboral	12 años.		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Percepción	Pertinencia																										
	Incluye fundamentos técnicos vinculados con el tema eje Descripción detallada de la propuesta Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta Incluye principios que contribuyen al desarrollo óptimo de la propuesta Actividades propuestas en relación con el tema eje y orientadas a solucionar el problema																										

Integral de la propuesta	Es inédita, auténtica, novedosa	Congruencia	Actualidad	La propuesta está alineada a	paradigmas actuales																					

Cniclaya/19 de Julio del 2022

Nombre y Apellidos Sebastián A. Jimenez Goyoso,

DNI 40855908

Teléfono 980702826.

E-mail WandoB319@hotmail.com.

OFICINA NACIONAL AUTÓNOMA DE CALIFICACIÓN DE TÍTULOS EXTRANJEROS

M. Sc. Sebastián A. Jimenez Goyoso
 Presidente del Jurado

FIRMA

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Liderazgo y Motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud - Bagua		
Autor(a)	Jorge miguel alexander olivos villanueva	Programa	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
Línea de investigación	Dirección de los Servicios de la Salud		
Variable a ser evaluada	Liderazgo		
Denominación de la propuesta	Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la motivación laboral del centro de salud Bagua 2023.		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	ROBERTO PARIJENTE U'ILLEGAN		
Profesión	DR EN ENFERMERIA	Grado académico	MAESTRIA EN GOBIERNO Y PLANIFICACION EN SALUD
Institución en la que labora	RED DE SALUD BAGUA		
Tiempo de experiencia laboral	14 AÑOS		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Liderazgo y Motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud - Bagua		
Autor(a)	Jorge miguel alexander olivos villanueva	Programa	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
Línea de investigación	Dirección de los Servicios de la Salud		
Variable a ser evaluada	Liderazgo		
Denominación de la propuesta	Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la motivación laboral del centro de salud Bagua 2023		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	Anibal Fernández Rafael		
Profesión	Lic. en Enfermería	Grado académico	Maestro en Gestión Pública
Institución en la que labora	Red de salud Bagua		
Tiempo de experiencia laboral	23 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ RAFAEL**
Nombres **ANIBAL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27732351**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **02/10/17**
Resolución/Acta **0281-2017-UCV**
Diploma **052-017095**
Fecha Matricula **07/11/2015**
Fecha Egreso **29/01/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001366048

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/07/2023 09:59:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOLINA CARRASCO ZULY CRISTINA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud-bagua", cuyo autor es OLIVOS VILLANUEVA JORGE MIGUEL ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOLINA CARRASCO ZULY CRISTINA DNI: 27259278 ORCID: 0000-0002-5563-0662	Firmado electrónicamente por: MCARRASCOZC el 08-08-2023 15:44:53

Código documento Trilce: TRI - 0635474