



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo desde la perspectiva de los
trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” de
Jauja 2018**

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

AUTORA:

Br. Montero Mallma, Heydy Michelly

ASESOR:

Dr. Vera Samaniego, Efraín Teódulo

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión en Servicios de Salud

PERÚ – 2018

PÁGINA DE JURADO

Dr. Oседа Lazo, Máximo Edgar
Presidente

Mg. Felen Hinostraza, Daniel Roque
Secretario

Dr. Vera Samaniego, Efraín Teódulo
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre que siempre me brinda su apoyo incondicional a mi padre y hermano quienes siempre confiaron en mí.

Heydy Michelly.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de seguir superándonos a través de sus sedes en todo el Perú.

Al director y personal de salud del Hospital “Domingo Olavegoya” de la provincia de Jauja.

Agradezco a mi asesor Dr. Vera Samaniego Efraín por su constante guía, que permanentemente me guio en la elaboración de mi tesis y concluya satisfactoriamente con el proceso de investigación.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: " Liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital "Domingo Olavegoya" de Jauja 2018, con la finalidad de describir las características del liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital "Domingo Olavegoya" Jauja 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión en Servicios de la Salud.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos Previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Objetivos	35
II. MÉTODO	37
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5. Métodos de análisis de datos	46

2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	48
3.1. Descripción	48
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS	61
ANEXOS	66
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Instrumento	
Anexo N°03: Matriz de validación	
Anexo N°04: Confiabilidad del instrumento	
Anexo N°05: Base de datos	
Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°07: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Análisis consolidado de la variable liderazgo directivo	49
Tabla 2: Análisis de la dimensión liderazgo directivo autocrático	50
Tabla 3: Análisis de la dimensión liderazgo directivo democrático	51
Tabla 4: Análisis de la dimensión liderazgo directivo permisivo	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Análisis consolidado de la variable liderazgo directivo	49
Gráfico 2: Análisis de la dimensión liderazgo directivo autocrático	50
Gráfico 3: Análisis de la dimensión liderazgo directivo democrático	51
Gráfico 4: Análisis de la dimensión liderazgo directivo permisivo	53

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de describir las características del liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital "Domingo Olavegoya" Jauja 2018.

El estudio es de tipo descriptivo, el método general utilizado fue el método científico y como método específico se utilizó el método descriptivo; asimismo se utilizó el diseño descriptivo simple., con una muestra de 122 profesionales de la salud del hospital Domingo Olavegoya, a quienes se les aplicó una encuesta con un cuestionario de 21 ítems.

Finalmente se concluye que el 48% de 58 profesionales mencionan que siempre se da el liderazgo directivo. Así mismo el 40% de 49 profesionales nos señala que nunca se da un liderazgo autocrático. Muestra los resultados que el 44% de 54 encuestados mencionan que siempre se muestra el liderazgo directivo democrático. Y el 35% de 43 profesionales mencionan que siempre y una ligera diferencia del 34% (42) profesionales mencionan que nunca se da el liderazgo directivo permisivo.

Palabra clave: Liderazgo directivo.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of describing the characteristics of the directive leadership from the perspective of the workers of the Hospital "Domingo Olavegoya" Jauja 2018.

The study is descriptive, the general method used was the scientific method and as a specific method the descriptive method was used; The simple descriptive design was also used, with a sample of 122 health professionals from the Domingo Olavegoya hospital, who were administered a questionnaire with a 21-item questionnaire.

Finally, it is concluded that 48% of 58 professionals mention that leadership is always given. Likewise, 40% of 49 professionals tell us that autocratic leadership is never given. It shows the results that 44% of 54 respondents mention that democratic leadership is always shown. And 35% of 43 professionals mention that always and a slight difference of 34% (42) professionals mention that the permissive directive leadership is never given.

Keyword: Leadership directive

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La presente investigación se fundamenta en la necesidad de contrastar la opinión que tienen los trabajadores frente a los estilos de liderazgo directivo que se desarrolla en el Hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja, toda vez que el director tiene que guiar para alcanzar el logro de una misión institucional, siendo el ente encargado del impacto en la salud.

La investigación se genera desde la observación directa que se realiza en el Hospital en estudio, toda vez que existe un número de trabajadores de la salud, que laboran en las direcciones quienes no logran una empatía con los trabajadores, pudiendo ser por la manera de liderar o por lo que no existe liderazgo en dicha institución.

Razón por la cual el liderazgo es considerado como un conjunto de cualidades que solo tienen los líderes de un grupo u organización, en donde se trabaja de manera coordinada.

En consecuencia la presente investigación toma como base al estudio del liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” – Jauja 2018, haciendo una investigación muy profunda desde la toma de antecedentes, hasta las teorías relacionadas al tema que se está investigando.

1.2. Trabajos Previos

En los Antecedentes Internacionales se puede mencionar a:

Panadero¹, quien realizo la tesis de maestría titulada: *“Características de liderazgo de los estilos transformacional / transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogota 2011”* (2013); en la Universidad Nacional De Colombia Facultad De Enfermería, para obtener el título de Magíster en Enfermería con Énfasis Gerencia en Servicios de Salud, donde se tiene una población de estudio 100 enfermeras correspondiente al Diseño de investigación descriptivo transversal. Donde se llegó a la conclusión que nos permitió reconocer las características del liderazgo transformacional y transaccional mediante el cuestionario, con relación a características del liderazgo transformacional donde de se pudo encontrar las siguientes características de liderazgo Influencia Idealizada Conductual 62%, presenta motivación Inspiracional 80%, Estimulación Intelectual 70%, Consideración Individualizada 70%, Esfuerzo Extra 80%, Efectividad 80%, Satisfacción 85%. Se halla un liderazgo transformacional con inclinación a la categoría alta y un liderazgo transaccional con inclinación a la categoría baja.

A si mismo Jodar², quien realizo una tesis de *“Análisis mixto de los estilos de liderazgo en atención primaria en salud en la Universidad de Barcelona 2015”*. El tipo de estudio descriptivo observacional transversal donde la muestra es 133 EAP de la región sanitaria de Barcelona presentando una población total de 266 directivos de atención primaria en salud.

En la segunda fase se ha realizado un estudio cualitativo de tipo fenomenológico que ha permitidos dar voz a los profesional mediante sus propias palabras vivencias y perspectivas, para conocer cómo perciben el estilo del liderazgo de los directivos.

Los resultado obtenidos en los dos análisis realizados muestran diferencia entre la percepción del liderazgo en los profesionales.

Pucheu³, *“Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería- 2009”*. La presente tesis corresponde a un estudio transversal

fue la exploración de las relaciones existentes entre los constructos de liderazgo transformacional, relación de ayuda, Burnout y desarrollo ético cognitivo en enfermeras universitarias chilenas. Donde se tiene como muestra 274 enfermeras y enfermeros empleados con contrato permanente en un hospital del sector público y un hospital del sector privado. El instrumento que fueron aplicados es el cuestionario donde se llegó a la conclusión principal que el liderazgo de la supervisora afecta el nivel de Burnout de las subalternas. Segundo, la influencia de las supervisoras se produciría, fundamentalmente, al influir las creencias y puntos de vista de las subalternas. Tercero, liderazgo de la supervisora es sólo una de las influencias que recibe la subalterna.

Alcalá y López⁴, presenta la tesis titulada “Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa en la unidad de perinatología pediátrica del complejo universitario, “Ruiz y Páez”, de ciudad Bolívar 2do. Semestre del año 2004” Universidad central de Venezuela facultad de medicina escuela de enfermería. La Investigación realizada, tiene como designio determinar el liderazgo de la enfermera supervisora en su dimensión proceso de dirigir y la motivación de las EAD en su dimensión factores motivacionales Metodológicamente, donde se presenta diseño de investigación descriptivo transversal, diseño no experimental así mismo tenemos una población de 22 enfermeras y una muestra de 22 por la cantidad. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta. Los resultados muestran un alto porcentaje de repuestas el siempre de los elementos muestrales respecto a liderazgo de la enfermera supervisora que lo percibe indistintamente como líder autocrático, democrático, permisivo y participativo, que casi siempre genera en las enfermeras de atención directa la toma de decisiones con autonomía y libertad un 45% lo toman como asertivo siempre en la comunicación que establece con el equipo. Las EAD se muestran motivadas y altamente motivadas por los factores intrínsecos y extrínsecos que genera la enfermera supervisora en la unidad clínica para sientan una satisfacción en la labor cumplida. Es por ello que se dice que la autoridad de la enfermera suscita y actúa directamente en la unidad de perinatología pediátrica.

Por otra parte, en relación a los antecedentes nacionales se ha encontrado: Quintana⁵, quien realizó la tesis titulada *“Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agüero Tello de Chosica”* (2016). En la Universidad Peruana Unión de Lima para optar el Grado De Magister En Salud Pública, donde se realiza el estudio de investigación que es de tipo descriptivo, cuantitativo y observacional, no experimental, y la población está conformada por 85 enfermeras donde se aplica una encuesta para la recolección de datos, el autor concluye que existe relación entre los estilos de liderazgo y valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica. Presentando como resultados que existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica y se obtiene como resultados que tienen más valores colectivos que individuales, las enfermeras (os) que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, el perdón, la responsabilidad, la humildad y la generosidad para ofrecer cuidados a los usuarios. Queda demostrado que los valores laborales como autoridad y logro no son los valores significativos en el personal de enfermería para que el desempeño de sus labores se lleve a cabo con calidad, esto conlleva la falta de motivación hacia dichos profesionales para que se interesen por superarse, y así puedan superar la calidad de atención.

Así mismo según Avellaneda y Palomino⁶, ejecuto la tesis de *“Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón b del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen”* (2017), en la universidad Privada Norbert Wiener, fue una Investigación de tipo descriptivo, y de un nivel no experimental donde se tiene como población 303 enfermeras donde se aplicó una encuesta, donde se llegó a las siguientes conclusiones se encontró que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B, Por otro lado se encontró que las destrezas gerenciales así mismo el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B.

De igual manera Quenta y Silva ⁷, *“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa”*. Para optar el grado de enfermería en la Universidad de San Agustín de Arequipa. Presentando como objetivo general establecer la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa-2016. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo correlacionar y de corte transversal. Donde se presentó una población de estudio de 153, así mismo se utilizó el método de la encuesta para la recolección de datos y como técnica cuestionario, De la variable Estilos de Liderazgo, la mayor parte señalan que las enfermeras jefes de servicio presentan un liderazgo transaccional con un 74.51%, a su vez del liderazgo transformacional con 19.61% y con 5.88% un liderazgo Laissez faire. De la variable Satisfacción Laboral, la mayoría del personal de enfermería presentan una moderada satisfacción laboral con un 52.94%, a si mismo las enfermeras que se encontraron ni satisfechas ni insatisfechas con un 32.03%, y con un porcentaje de 3.27% se encuentran las enfermeras moderadamente insatisfechas. es este estudio se acepta la hipótesis que nos indica que existe relación entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de las enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Hoy, es importante tener en cuenta el concepto claro del liderazgo que será un común denominador a lo largo del desarrollo de los modelos de dirección.

El liderazgo según Luissier y Achuva⁸, es el proceso de influencia entre líderes y discípulos para lograr los objetivos por medio del cambio” Por lo tanto es esencial que el líder desarrolle un potencial de valores y disciplina para ser un buen referente en el equipo y así formar buen trabajo en equipo para el logro de ecuánimes.

A su vez Chiavenato⁹, destaca lo siguiente: Liderazgo es el dominio interpersonal practicada en una situación, dirigida a través del proceso de declaración humana a la consecución de uno o diversos objetivos concretos. Dicho de otra manera el Liderazgo es un proceso en el cual el líder asume responsabilidad de dirección frente a los demás integrantes del equipo en el

cual asume responsabilidades de iniciativa, motivación para llegar a objetivos establecidos en la labor.

Koontz, Weihrich y Mark¹⁰, señalan que el liderazgo es un proceso de influencia de un individuo sobre los demás, para relacionarse y de lograr con buena voluntad y agrado el éxito en las metas organizacionales. Es por ello la importancia que el líder debe ser una persona que inspire confianza y respeto frente a su trabajo; Así como también actitudes positivas ya que en su mayoría serán asimiladas y puestas en práctica por los trabajadores y de esta manera cumplir con las metas establecidas.

Según Hellriegel y Slocum¹¹ el liderazgo es el proceso de desplegar ideas y una visión, viviendo según los valores que descansan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las integren en su propia conducta y así puedan tomar decisiones complejas y otros aspectos.

Por lo tanto en liderazgo no solo implica estar a la cabeza del equipo si no incluye generar ideas innovadoras que puedan ser de interés de quienes dirigen para lograr que trabajen en ello.

Respecto al origen del liderazgo señalan con la aparición del hombre se inició la transformación en el desarrollo propio de la naturaleza, la producción de instrumentos de trabajo. Así mismo con respecto a la “Teoría del Gran Hombre”, donde se puede interpretar que los grandes hombres que pasaron a la historia, fueron identificados por sus cualidades especiales que les diferenciaban de la gente común, las características, que nos señala el autor son la energía, inteligencia, determinación, asertividad, etc. La asunción era que los grandes líderes nacían, no se hacían. Hoy en día se sabe que, tanto el liderazgo, como el comportamiento, se aprenden, sin embargo, todavía encontramos personas que consideran que hay características específicas del líder.

Entonces decimos que el liderazgo se viene dando desde épocas pasadas donde se reconocía al líder por tener características y habilidades no comunes las cuales resaltaban en el conjunto.

Stogdill¹², nos da a conocer en su resumen de la teoría que el liderazgo gerencial como el proceso de administrar las actividades laborales de los segmentos de un grupo y de intervenir en ellas. Esta definición tiene intervenciones significativas: primero, que el liderazgo involucra a otras personas, a los empleados o seguidores. Los segmentos del grupo dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, respalda al líder para dar su posición y permiten que el proceso de liderazgo siga su curso; de ahí la importancia de los seguidores, ya que si no hubiera a quien ordenar las cualidades del liderazgo serían irrelevantes. Segundo el liderazgo centra una distribución en la del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los seguidores no carecen de poder; pueden dar forma a las diferentes actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general el líder siempre tendrá más poder.

Es decir el liderazgo tiene como principal finalidad direccionar e influir en decisiones para cumplir con objetivos trazados, a su vez tiene aspectos importantes a tomar en cuenta que para ser líder se requiere de seguidores o personas a su cargo quienes reconocen posición y poder.

Warren¹³, menciona que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sub lideradas. Un individuo puede ser un gerente eficaz justo y organizado, pero carente de las destrezas del líder para motivar. También se puede ver a líderes eficaces con habilidades para desatar el enardecimiento y la revolución, pero con falencias en habilidades administrativas para orientar la energía que desencadenan otros. En consecuencia podemos decir que un líder no siempre es un buen gerente ni un buen gerente es un buen líder.

También nos señala que frente a los retos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, están resaltando y apreciando a los gerentes que también tiene habilidades de líderes. El grado en que el individuo manifiesta cualidades de liderazgo depende no solamente de sus propias peculiaridades sino también del ambiente laboral y circunstancias generales de la vida en la cual se desenvuelve. La capacidad de una persona como líder, se manifiesta cuando puede influir en los otros con el fin

de lograr un objetivo común, nos señala que es una cualidad innata donde es importante su desarrollo y es significativo tener presente como tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo de trabajo; donde también ocupa un valor bastante importante los valores morales, el ejemplo y la autoridad moral.

Por lo tanto decimos que en la actualidad resalta bastante los gerentes que poseen habilidades de liderazgo y que el éxito del liderazgo depende de la circunstancia laboral pero el principal evento cuando uno puede reconocer a un verdadero líder es cuando tiene la facultad influir de forma eficaz y eficiente a las personas para contribuir en un objetivo.

Vásquez¹⁴, El comportamiento de liderazgo involucra funciones como planear, dar información, ajustar, arbitrar, controlar, premiar, estimular, penalizar, etc. debe apoyar al grupo a alcanzar sus objetivos, es decir satisfacer necesidades en cualquier circunstancia de la vida; así la persona que puede dar mayor apoyo y orientación al grupo, generar constantemente ideas, apoya a identificar las soluciones más apropiadas para distintos problemas y de esta manera lograr alcanzar un estado satisfactorio y podrá ver un logro más en él, existen más posibilidades de ser considerado líder. El liderazgo es considerado reducción de incertidumbre de grupo y está llamado a tomar decisiones más apropiadas para la organización.

En consecuencia consideramos que el líder debe plantearse como objetivo brindar apoyo para la resolución de problemas para así brindar seguridad y tranquilidad al equipo.

Zaleznik¹⁵, Líderes Vs Gerentes, la particularidad del liderazgo es la disposición de otras personas a seguirlo ya que consideran que les proporciona un miedo de lograr sus propios anhelos, deseos y necesidades. Es por ello que el liderazgo y motivación están muy relacionados dependiendo de la capacidad de utilizar el poder con efectividad de manera responsable. Es la capacidad para comprender que los seres humanos tienen diversas fuentes de motivación en diferentes momentos y situaciones, por ello es importante la comprensión. Capacidad de generar ideas,

sentimientos y acciones a otros individuos. De esta manera desarrollar un clima positivo para reconocer a las motivaciones y fomentarlas.

En consecuencia el liderazgo da cuando existen seguidores quienes ven en él una figura de respaldo y también va de la mano de la motivación donde es importante influir sobre las personas y generar entusiasmo en el trabajo para cumplir con objetivos comunes.

Koontz y Weihrich¹⁶, uno de los aspectos importantes de un líder o de un alto Gerente es conocer y ser astuto en el manejo de personal, nada surge frente a un mandato pero si frente a un favor, un verdadero líder debe considerar a la persona como la unidad más importante este debe sentirse satisfecho ya que así su rendimiento será eficaz que uno que no se encuentra estimulado ni incentivado, se debe dar para recibir. Para ser un buen líder se debe trabajar la parte humana para la satisfacción de sus trabajadores. El recurso humano, es un instrumento, que bien dirigido asegura el éxito y globalización total de cualquier organización. Es importante tener en cuenta al definir Liderazgo debería ir de la mano con el elemento de Dirección de Personal como encargados de llevar el mando de una empresa en conjunto, como un equipo de trabajo y responsables absolutos del fracaso o el éxito empresarial.

Por lo tanto podemos decir que se tiene que actuar de manera sigilosa y estratégica frente a las personas que están bajo su dirección siempre teniendo presente la parte humana ya que un trabajador que se le genere confianza buen trato puede brindar mucho más rendimiento que alguien que no le agrade la labor del líder. Se puede pensar que el ser humano es moldeable donde el verdadero líder sabe dirigir de manera coherente para tener logros objetivos.

Benson¹⁷, dice que el liderazgo es una de las características cualitativas innata más antigua y más insuficiente en la evolución de la humanidad, si examinamos minuciosamente el liderazgo que algunos seres han marcado en cada uno de los hechos trascendentes derivados de actos buenos y malos que cambiaron la historia mundial se sabe que se identificó hace muy poco en forma trascendental y se estudió como parte de organizaciones

tanto en posiciones jerárquicas altas y bajas. Hay muchos gerentes piensan que liderar es mandar en forma vertical, lo cual es equivocado. Además, en el paso de los años la mayor parte de nuestra existencia pertenecemos a una organización, en donde muchos hombres y mujeres dedican sus vidas a trabajando en distintas organizaciones, siempre dando frente a ilimitados desafíos al batallar por cumplir con sus tareas diarias, si no estuviéramos organizados sería un caos el sistema del ser humano. Hoy con los grandes cambios en todos los aspectos, se hacen imprescindible más personas con características y cualidades de líderes que encaminen al mundo hacia una globalización total y exitosa.

Dicho en otras palabras el liderazgo se viene dando en toda la historia del hombre generando buenos como malos cambios y de alguna manera cambiaron el rumbo de nuestra historia y por ello es importante que existan personas con cualidades de líder para acercarnos cada vez más al éxito inspirando confianza con una visión clara.

Heathfield¹⁸, menciona que los líderes están siempre buscando formas mejores y más eficientes de hacer las cosas. De igual manera los gerentes como parte principal de un grupo, compañía y/u organización que orienta los caminos hacia fronteras de éxito, deben ser sinónimos de energía, talento, labor, experiencia y lo más importante, ética y honestidad, tratando de dirigir o actuar como considera correcto. Por lo tanto podemos interpretar que los líderes deben ser mentores en el camino del éxito de un objetivo como también es necesario presente actitudes, valores. Así mismos menciona que el mundo de hoy exige al Administrador el liderazgo, es por ello que debemos ser cambiantes y competitivos presentando como base únicamente en el buen servicio que por obligación brilla u opaca en el ambiente empresarial cuando brillamos somos un Gerente casi insustituibles por llevar prosperidad a la organización, que son requisitos que siempre van de la mano , Liderazgo – Prosperidad – Éxito de lo opuesto, con ausencia de Liderazgo se suspende el avance hacia las metas establecidas y la globalización expansiva es esencial para toda organización actual. Nos queda claro es que no todos los Gerentes son líderes dentro de

una organización. De manera rotunda para obtener el éxito es importante que el Liderazgo se base en el conocimiento y habilidad para enfocar los factores que impactan la empresa, ya sea obteniendo resultados positiva o negativa, el Liderazgo que se desempeños dentro de la organización por los Gerentes ya no marca la diferencia.

Podemos decir que el liderazgo nos dota de facultades para engrandecer o disminuir nuestra labor dentro de una empresa, así como el avance hacia la intención y la generalización comunicativa indefectible para toda empresa actual y decimos que no todos los Gerentes son autoridades dentro de un ordenamiento ya que no todos tienes estas destreza de líder

Kotte¹⁹, se requiere de gerentes que tengan el perfil del “liderazgo gerencial”; es decir, que sean líderes para motivar, incentivar, transmitir emociones positivas y a su vez, que tengan los conocimientos científicos, teóricos y la experiencia práctica continua, que sea demostrado para orientar eficazmente a la organización, de forma tal que se logre un buen desempeño organizacional de calidad (Calidad Organizacional). A partir de tal aspecto, se debe emprender un progreso enérgico, sostenible y permanente de programas de formación, de creación, de progreso de la creatividad y de programas e orden y limpieza en los centros de labor que se convierta en un habito, de alianza con todo lo anterior los gerentes, tiranos, insensibles, incompetentes e incapaces, en la actualidad ya no son aceptados quienes tienen aprobación son los gerentes quienes presentan como política un buen trato con sentido de pertenencia por su organización, sensibilidad hacia los trabajadores para conseguir a si su respeto, más por su representación que por temor a su jefe. Po lo tanto podemos decir que tiene bástate importancia ejercer un liderazgo que genere respeto para ser más eficaces y tener el respaldo que todo el equipo para llegar a las metas. Es importante que el líder se involucre como un colaborador más de la organización y además muy competente entre el medio de la compañía con el conocimiento del mismo; teniendo presente que el mundo hoy se mueve por el saber, la empatía y la capacidad, características primordiales de cualquier Gerente; capacidad de dirigir, capacidad de sentir, capacidad de enseñar, capacidad

de aprender de los demás, capacidad de reconocer, capacidad de estimular, capacidades que todo líder debe poseer, desarrollar y trabajar para llegar al perfeccionamiento de éstas y de esta forma llegar a la cumbre como ser humano y al éxito de su organización. Por lo tanto decimos de un auténtico líder debe poseer cualidades especiales como la capacidad de incentivar a los demás para que se supere hasta su máximo nivel de logro y prontamente, les dará la posibilidad de desarrollarse. Se conoce que no se conoce con quienes se va a trabajar por lo cual el primer punto importante es convertir el grupo en un equipo de trabajo es ahí donde se convertirá en un verdadero líder.

Castañeda²⁰, Nos señala que la medicina como profesión tiene el compromiso de servir a la sociedad en su conjunto mediante la aplicación eficiente del conocimiento especializado en el marco de su propósito moral, su imperativo ético y una rigurosa autorregulación; fortaleciendo así sus valores acostumbradas, administración y gestión, mediante un liderazgo social.

No obstante, actualmente el médico sólo desempeña la medicina desde una perspectiva clínico-terapéutica, que carece de objetivos, expectativas y desarrollo de habilidades para la resolución de los diferentes problemas en su quehacer.

Por lo tanto decimos que la medicina debe aspirar a ser honorable y dirigir su propia vida como profesional, ser moderada y prudente, ser asequible y económicamente sostenible, ser justa y equitativa, y a respetar las opciones y la dignidad de las personas.

Aguirre²¹, la medicina como profesión tiene el compromiso de servir a la sociedad mediante la aplicación eficiente del conocimiento especializado en el marco de su propósito moral a su vez está ligado a un buen liderazgo médico, su imperativo ético y una rigurosa autorregulación; fortaleciendo así sus valores tradicionales, administración y gestión, mediante un liderazgo social.

Por lo tanto decimos que la labor del médico está al servicio de la sociedad, conservando su liderazgo, sus métodos y valores de los antepasados.

Narváez²², No obstante, actualmente es importante que el médico desempeñe la medicina desde una perspectiva clínico-terapéutica, al mismo tiempo forjar liderazgo frente a sus colegas que carece de objetivos, expectativas y desarrollo de habilidades para la resolución de los diferentes problemas en su quehacer.

Por ende decimos que actualmente se analizan desde la perspectiva del enfermo los elementos de la decisión terapéutica en la relación médico-paciente.

Peiró y Rodríguez²³, El ser líder ya está inmerso en la globalización, las nuevas tecnologías y los cambios socioeconómicos y políticos han impactado a los mercados y actividades laborales, así como a las organizaciones, lo cual ha cambiado el rumbo de la prestación de los servicios de salud y cambiaron a la organización social médica y con ello, su liderazgo, la imagen personal del médico y su autoridad ética y moral, en consecuencia el liderazgo tiene que aplicarse en toda organización y una de ella es en salud y eso nos da la exigencia al personal de salud que nuestra función no solo es atender a los pacientes sino también practicar el liderazgo responsable.

Otros como Gregor²⁴, reconocen que el liderazgo es cuestión de valores. El liderazgo moral se refiere a los valores y es requerido que los seguidores obtengan información suficiente y adecuada para que puedan elegir con inteligencia y sabiduría la conducción del líder.

González y Marrero²⁵, el papel del liderazgo como fortaleza en la prominencia de la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios médicos es bastante controversial, así como la relación que existe entre este y el grado de conocimiento del líder, la organización, la normatividad, las herramientas de gestión y el manejo de la información.

Decimos sobre el mando del líder para elevar la calidad, la virtud y la posesión del servicio médico en que es bastante discutido así como la relación que existe entre éste y el nivel de información. Si no existe un buen liderazgo no hay calidad de trabajo.

Valerino²⁶, acerca del liderazgo imprescindible de la enfermera de vigilancia epidemiológica y la necesidad de su rescate en las condiciones. Muchos estudiantes de medicina ingresan a una facultad para convertirse en médico y no en gerente, administrador o líder de salud, para ser competente y atender la salud de sus pacientes de manera individual cuando inicia su práctica. Sin embargo, aumenta en número de responsabilidades, carece de preparación en las áreas de liderazgo y gerencia. Es ahí donde se presentan la frustración, condición que puede afectar en la calidad de atención y servicios que brinda a sus pacientes ya que muchos de estos profesionales no son empáticos y no practica el liderazgo. Podemos decir que es necesario brinda curso de administración y liderazgo a los profesionales de la salud ya que muchos de estos están llamados a ser gerentes y que en la actualidad solo lideran y así sacan provecho sus habilidades naturales para liderar a otras personas con el finalidad de llegar a las metas y conseguir resultados.

Dwyer, Paskavitz, Vriesendorp y Johnson²⁷, estos autores mencionan que el liderazgo y la gerencia en los servicios de salud a nivel mundial son muy importantes y deben ir de la mano, para mejorar la vida de la sociedad. Es así que la ciencia médica data de hace miles de años, la disciplina de las ciencias gerenciales aplicadas a los servicios de salud, incluyendo el estudio del liderazgo, tiene menos de 100 años. Por lo tanto concluimos que la medicina en nuestra patria data de miles de años desde los orígenes.

Según Yarce²⁸, los líderes más importantes confirman que su éxito se ha basado en los valores que han profesado y procurado impulsar a todos los seguidores en su organización, independientemente de que los valores estén definidos o no corporativamente junto a la misión y a la visión. El papel de los valores en la dirección de una institución, especialmente del sector salud es definitivo. Dicho en otras palabras según experiencia de líderes nos señalan que parte del éxito se debe a cumplir en hacer lo que profesan, tener valores como prioridad.

González²⁹, alude que es importante tener en cuenta los pilares de la medicina de familia, así, la instalación curricular para la formación de líderes

como nuevo paradigma de la atención médica implicaría, contar con personas de opinión y no de mandato, elementos que sepan crear, soñar, ejecutar y convocar seguidores en torno de un ideal. Entonces el liderazgo tiene como significado comprender la grandeza que el gerente y el médico operativo en su misión tienen encomendada convivir con todos, sumar valores, ser positivo, impulsar la ciencia médica al servicio del enfermo, juntar los conocimientos, impulsar la salud y que esta esté al servicio de todos sin distinción de raza, credo o cultura.

Por lo tanto decimos sobre el liderazgo integral que es uno de los pilares fundamentales de la preparación de los futuros profesionales de la ciencia médica, ya que esto impulsará un servicio bueno al ciudadano y se genera el profesional sea exitoso. A su vez esto implica particular importancia ya que se trata de la formación del personal de salud ya que son responsables del cuidado de la salud y de la vida de los seres humanos generándose así mayor compromiso frente a la sociedad médica y población.

Kurt³⁰, las indagaciones le llevaron a este pionero a describir tres tipos distintos de liderazgo en entornos de gestión organizacional: el autoritario, que tiene un carácter dictatorial, el democrático, se caracteriza por la toma de decisiones en equipo, y el “laissez-faire”, en que la observó que la supervisión frente al rendimiento en el trabajo de sus subordinados es mínima “deja hacer”.

Estos estilos de liderazgo se relaciona con esquemas de conductas, dinámicas de interacción y un ambiente socioemocional diferente presentan sus propias ventajas y desventajas, es así que no se puede indicar que ninguno sea mejor que otro en todos los aspectos; sin embargo, afirmó que el liderazgo democrático es el más efectivo de los tres. Dicho de otra manera le autor dentro de su estudio clasifica en tres tipos importantes donde nos dice que el democrático es el más asertivo.

A continuación damos conocer los tipos de liderazgo.

Liderazgo Autoritario. En los entornos de trabajo autoritarios presentan como característica que el líder monopoliza la toma de decisiones. Es esta persona quien determina las funciones de los subordinados, las técnicas y

métodos que deben seguir para ultimar sus tareas y las condiciones en que se ejecutara el trabajo. Así también nos señala que este tipo de líder no siempre genera un ambiente socioemocional incomodo; las críticas a los empleados son habituales, pero también lo son las elogios, también se caracterizan por no involucrarse en la ejecución de tareas laborales en sí.

Según las observaciones del autor nos indica que el liderazgo autocrático puede generar en riesgo de una “revolución” por parte de los subordinados. La posibilidad que esto ocurra será mayor cuanto más enfatizado sea el carácter autoritario del líder.

Es por ello que la aplicación de liderazgo autocrático no siempre es negativo pese a su denominación y nos indica que no se involucran con la personas que están siguiendo el liderazgo en el trabajo, también podemos deducir por lo explicado que el trato es vertical y no existe consulta en la toma d decisión y esto puede llevar a la inconformidad que genera disconformidad y rebeldía y esto influye de manera dramática en los resultados del trabajo.

Liderazgo Democrático. El autor da a conocer que los líderes que siguen este patrón toman las decisiones en quipo, lo cual conlleva como resultado un proceso de debate colectivo. El líder asume el rol de experto donde brinda consejos a los subordinados e intervenir en las decisiones finales cuando o requiera.

Es importante resaltar que este tipo de liderazgo de tipo democrático supera a los tipo de liderazgo autoritario y del “laissez-faire”, sobre todo cuando han tenido malas experiencias con uno de estos estilos. También aplicando este tipo d liderazgo se corre el riesgo de que se produzca una perdida, de manera primordial cuando se toma decisiones de manera colectiva.

En consecuencia se puede resaltar que este tipo de liderazgo es más asertivo ya que el trabajo es en equipo y de manera horizontal donde todos pueden dar sus aportes y llegar a conclusiones en bien de la institución generando un clima laboral bueno por ende resultados satisfactorios.

Laissez-faire.o permisivo El concepto francés “laissez-faire” se podría traducir como “dejar hacer”, “no intervencionismo” o “liberalismo”, siguiendo

la terminología político-económica. Los líderes de este tipo permiten que los subordinados tomen decisiones según su criterio, y no siempre se responsabilizan de los resultados.

En general nos señala que el liderazgo laissez-faire es el menos eficaz entre dentro de los mencionados ya que puede generar la falta de productividad de consistencia; es mejor tener un líder activo. Sin embargo presenta buenos resultados cuando los trabajadores son autosuficientes, se encuentran bien motivados y además no existe mucha necesidad de comunicación entre los trabajadores.

Dicho de otra manera el liderazgo permisivo puede generar buenos resultados cuando los subordinados son autosuficientes y disciplinados si no presentan estas características sería un liderazgo ineficaz.

Por ende el liderazgo como un proceso de persuasión o de ejemplo en la que un individuo induce a un grupo a alcanzar los objetivos establecidos, tomando en consideración los estilos de liderazgo desde cómo se relacionan de los líderes con otros dentro y fuera de la organización, como se ven y así mismo sobre la postura que toman si son o no exitosos.

Retos Directivos³¹, existen tantos estilos de liderazgo como empresas, por tal motivo se podría afirmar que cada empresa siguen un estilo de liderazgo según sus necesidades y objetivo que día a día suponen las labores de dirección.

Cuando se habla de liderazgo, el punto que genera mayor controversia es la participación de los trabajadores frente a las decisiones comunes.

En tanta variedad de liderazgos existen dos modelos clásicos que son las dos caras de la moneda el autocrático y democrático.

A continuación se mostrara las características de cada tipo de liderazgo.

Liderazgo democrático es importante señalar que este tipo de líder toma decisiones previo debate y en común acuerdo, también actúa como mediador siempre generando motivación, el líder y los trabajadores formaban una unidad donde todos son escuchados sin importar cuál sea el

cargo. A mi parecer este tipo de liderazgo posee un trato más empático y donde los trabajadores se pueden sentir tomados en cuenta.

Liderazgo autocrático: El líder toma decisiones sin la participación de las personas a su cargo y si ellos pueda dar sus aportaciones puede llegar a escuchar pero él tiene la última palabra los colaboradores tienen que obedecer órdenes y se limitan a realizar sus funciones siendo de gran importancia los resultados más que el trabajo en equipo. En consecuencia podemos llegar a la conclusión que este tipo de liderazgo no enfatiza el trabajo de unidad y solo se rige en recibir órdenes y cumplir funciones.

¿Qué tipo de liderazgo conviene aplicar en mi empresa?

Ésta sigue siendo la consulta emprendedora como de altos directivos. Y no es para menos, pues de esta decisión dependen, en buena gran medida, el desempeño de las personas y el nivel de productividad de cada empresa.

Es importante saber que cada tipo de liderazgo es importante y eficaz frente a diferente acontecimiento como en momentos de crisis: Tanto si el origen de la situación es interno o externo, este tipo de acontecimientos suelen requerir de decisiones rápidas y una capacidad de reacción alta. El liderazgo de tipo autocrático es más útil en estos casos. El democrático, es menos eficaz en estos casos por que suele insistir en debates y prolongan la toma de decisiones.

En un ambiente creativo: Aquellas empresas que trabajen a diario con creatividad e innovación suele sr mejor el liderazgo democrático ya que en necesario que sus integrantes intervengan, participen de los procesos y sienten que sus opiniones han sido tomados en cuenta. A diferencia de un liderazgo autocrático no se detiene a valorar estas cuestiones. Su principal objetivo son los resultados y el nivel de eficiencia de los trabajadores.

Concluimos con ciertas diferencias entre liderazgo democrático que las decisiones son debatidas por el equipo y se toman de común acuerdo, el líder actúa como motivador y mediador, y todos forman una unidad, en la que también las voces son escuchadas independientemente de los cargos que ostentan. Mientras que el liderazgo autocrático es todo lo contrario en la

que el líder es el que toma la última decisión no existe un trabajo en equipo es decir no se llega a un consenso de ideas pero si es factible que puede escuchar, pero él tiene la última palabra, y básicamente atinan a obedecer órdenes y cumplir con funciones asignadas no es importante la unidad más si los resultados.

René³², Nos da a conocer que lo importante es conocernos mejor y que desde nuestro propio punto de vista podremos fortalecer un plan para desarrollar nuestro liderazgo. Es necesario identificar tu propio estilo de liderazgo y probablemente exista una fusión entre dos de ellos. Ningún estilo de liderazgo es innecesario: los líderes, con sus diversos estilos, tienen su oportunidad para mostrar sus fortalezas. Los estilos son los siguientes:

Estilo de liderazgo autocrático: Son aquellos líderes que se concentran en las tareas y ejecutan las actividades más rápidas.

Estilo de liderazgo perfeccionista: Son los líderes que laboran sus actividades de manera más concentrada pausada.

Estilo de liderazgo permisivo: Son los líderes que se concentran en las personas y realizan las actividades de manera acelerada.

Estilo de liderazgo complaciente: Son los líderes que se concentran en las personas y desarrollan las actividades más pausadas.

Concluimos en que no es necesario concentrarse qué tipo de liderazgo sea el mejor sino analizar nuestras actitudes para optar por que liderazgo desarrollar así como el liderazgo autocrático en la que los líderes se concentran en las tareas y realizan las actividades a un paso rápido, mientras que un estilo de liderazgo perfeccionista en la que los líderes se concentran en las tareas y desarrollan las actividades a paso lento, así mismo el estilo de liderazgo permisivo su concentración es básicamente en las personas realizan un trabajo rápido, mientras el estilo de liderazgo complaciente los líderes se enfocan en las personas y realizan un trabajo lento.

Bennis³³, un líder no se produce, se hace, existen diferentes momentos, comportamientos o actitudes que lo caracterizan, destacan y lo diferencian de un directivo. Son ellos, la interacción con el colectivo, el trabajo en equipo, visión fija en el alcance a los objetivos e intereses particulares (individuales) y generales (instituciones y sociedad).

Muchos directivos ven al liderazgo como si estuvieran destinados a resolver problemas de contingencia y a cumplir con las tareas de los organismos superiores, limitan así su poder resolutivo y autoridad debido a que muchas de las posibles soluciones y la decisión, están centralizados por los propios emisores. es decir que los directivos tiene como principal función la resolución de inconvenientes y cumplimiento de metas.

Fiedler³⁴, define al liderazgo como una relación entre el líder y los trabajadores, ya que es probable que el poder otorgado por el puesto y la estructura de las tareas se halle en gran medida bajo control de la empresa. Este punto está relacionado con el nivel en que los integrantes se sientan cómodos tengan confianza y estén dispuestos a seguir al líder.

Así mismo el líder es el respaldo del equipo e impulsa a sus seguidores para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad, Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el progreso personal, y principalmente es el productor de la creación de un espíritu de pertenencia donde integra a los colaboradores para la toma de decisiones. Por lo tanto, lo más importante a tener en cuenta por los directivos de todos los niveles de dirección, debería ser instaurar una imagen donde se muestre como un colaborador más, siendo así un guía, que sepa escuchar, brindando confianza; aceptado naturalmente por el grupo, buen comunicador, persona que apoya y ayuda y que transmite seguridad.

Dicho de otra manera la primordial preocupación del líder debe ser ganarse la confianza y respaldo de la gente que está a su cargo solo así será aceptado y aceptaran que pueda ser un guía.

Ayala³⁵, expresa que liderazgo autocrático o autoritario se presenta a los líderes de la organización tienen el poder absoluto sobre sus seguidores.

El estilo autocrático presenta como caracteriza al líder que toma decisiones sin dejar que los demás se involucren, generando trabajadores sumisos. Procede del griego auto (uno mismo) y kratos (gobierno o poder), donde lo importante es la voluntad del líder es la ley. Es por ello que los miembros de la organización tienen muchas limitaciones para contribuir con ideas aunque estas seas en benéfico de institución.

Becerra ³⁶, dentro del liderazgo autocrático, encontramos distintas características, entre las que destacamos:

Es el líder que enmarca todo en base a una planificación, siendo solo el encargado de dar objetivos parámetros dentro de la organización, así mismo asume toda la responsabilidad en la toma de decisiones. Todas las consecuencias ya sean buenas o malas sobre las decisiones recaen sobre él, ya que es el quien toma decisiones sobre la organización ya que se considera el más competente, limitando intervención de todos los subordinados, es también quien da los castigos y las recompensas. Por lo tanto se puede señalar que este tipo de liderazgo se rige en la autoridad y el poder.

Chamorro³⁷, los líderes autocráticos se caracterizan por la búsqueda de poder y prestigio. La ventaja de este tipo de líder es que existe un desempeño óptimo cuando el líder está presente.

Este experimento obtuvo como resultado que aquellos grupos con líderes autocráticos presentaron un alto desempeño cuando el líder estaba presente. Así mismos demostró que los líderes democráticos también encontraban un buen desempeño y no existía inconvenientes Sin embargo con el liderazgo autoritario, puede existir un resulta satisfactorio al inicio de la labores pero al pasar el tiempo el clima laboral se torna tenso y en consecuencia no existen buenos resultados.

Pero eso no desmerece a los líderes autocráticos ya que pueden se efectivos en determinadas organizaciones como en las que se trabaja con dinero en situaciones de emergencia ya que se caracterizan por tomar decisiones rápidas y bajo presión.

Dicho de otro modo podemos interpretar que el liderazgo autocrático presenta ventajas importantes como la rapidez en la solución problemas y el hecho que exista una supervisión exhaustiva reduce la probabilidad que realicen un mal trabajo.

Inconvenientes del líder autocrático: es que los miembros de la organización pueden sentirse resentidos, ninguneados o incómodos por el trato que reciben.

El mismo estudio realizado por Kurt Lewin en relación al estilo autocrático demostró que los miembros del grupo se encontraban hostiles. El compromiso con la organización queda evaporado ya que no son capaces de actuar por iniciativa propia. Al cumplir solo ordenes, puede resultar muy frustrante para ellos.

El líder autocrático: estos líderes suelen ser impulsivos, dicen a los subordinados lo que piensan o sienten donde los trabajadores muchas veces se sienten tratados injustamente y esto influye en el rendimiento del trabajo y el clima labora donde el líder inspira miedo.

El éxito o el fracaso dependen de la eficacia del líder. Ya que es el quien dirige, es así que aunque estés tipo del liderazgo sea más efectivo frente a la rapidez de las labores., el liderazgo democrático, tiene resultados más originales y creativos y no necesita estar en supervisión constante.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuáles son las características del Liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja - 2018?

Problemas Específico:

¿Cómo es el Liderazgo directivo autoritario desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018?

¿Cómo es el Liderazgo directivo democrático desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018?

¿Cómo es el Liderazgo directivo permisivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018?

1.5. Justificación del estudio

En tal sentido la presente investigación se justifica por las siguientes razones: Conveniencia, porque permitió conocer las características del Liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja - 2018? Valor teórico, porque permitió abordar ampliamente bases teóricas sobre las características del Liderazgo directivo; la misma que servirá de sustento para otras investigaciones similares.

De igual manera la importancia que el personal de salud implemente conductas de liderazgo ya que a lo largo de la vida profesional estamos llamados a asumir direcciones para lo cual tenemos que prepararnos para dirigir, motivar, inspirar al personal cumplir los objetivos misión visión de la institución y a su vez lograr el crecimiento de la profesionales de salud.

Valor metodológico, porque ayudó diseñar y elaborar un instrumento que sirvió para recopilar información y analizar datos sobre las características del Liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja instrumento que servirá de referencia para investigaciones futuras. Relevancia social, porque permitió tener una visión global de las características del Liderazgo directivo. Y muy importante porque el profesional de salud no solo debe basar su formación en desarrollar competencias teóricas y procedimentales de su área sino debe desarrollar actitudes de liderazgo para favorecer su formación profesional, actitudinal e intelectual y fortalecer sus relaciones personales, valores para contribuir en el buen funcionamiento de cualquier institución que este a su cargo.

1.6. Objetivos

Objetivo General:

Describir las características del liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018.

Objetivos Específico:

Describir las características el Liderazgo directivo autoritario desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018.

Describir las características el Liderazgo directivo democrático desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018.

Describir las características el Liderazgo directivo permisivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño utilizado fue el descriptivo simple ya que sólo se recogió información, del personal que labora en el Hospital Domingo Olavegoya de la provincia de Jauja. Los diseños descriptivos tienen como finalidad indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un conjunto de personas u objetos una o generalmente más variables y proporciona su descripción. Son por lo tanto, estudios puramente descriptivos.

Por tanto su esquema es:

M – O

Donde:

M = Representa la muestra de estudio

O = Representa la Observación de la variable

2.2. Variables, operacionalización

Según Tamayo y Tamayo ³⁸, menciona que: se denomina variable a una determinada característica o propiedad del objeto de estudio, a la cual se observa y/o cuantifica en la investigación y puede modificar de un elemento a otro del Universo, o en el mismo elemento si este es comparado consigo mismo al transcurrir un tiempo determinado.

V1: Liderazgo directivo

Dimensiones:

- Liderazgo autocrático
- Liderazgo democrático
- Liderazgo permisivo

Operacionalización de variables

Tipo de Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable: Liderazgo directivo	El liderazgo según Luissier y Achuva, es el proceso de influencia entre líderes y discípulos para lograr los objetivos por medio del cambio” Por lo tanto es esencial que el líder desarrolle un potencial de valores y disciplina para ser un buen referente en el equipo y así formar buen trabajo en equipo para el logro de ecuánimes.	El liderazgo está medido en escala ordinal tipo Likert con un cuestionario de encuesta el cual consta de 3 dimensiones.	Autoritario	Toma decisiones de manera individual.	Escala de medición: Ordinal. Índices: Siempre Algunas veces Nunca
				Basa su poder en amenazas y castigos.	
				Evita la delegación de responsabilidades.	
				Evita la fluidez de la comunicación.	
			Democrático	Nivel de preocupación por el personal	
				Grado de confianza que brinda al personal	
				Toma en cuenta las opiniones de su personal.	
			Permisivo	Estimula un buen clima institucional.	
				Procura no involucrarse en el trabajo del equipo.	

				Demuestra no tener responsabilidad por el resultado obtenido.	
				Delega la toma de decisiones a los trabajadores.	
				Tolera cualquier comportamiento del grupo.	

2.3. Población y muestra

Según Hernández, Fernández, y Baptista ³⁹, se denomina población, conjunto de individuos, personas o instituciones motivos de investigación a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo.

La población está constituida por el número total de 178 profesionales de la salud quienes laboran en las diferentes áreas del Hospital “Domingo Olavegoya” de la Provincia de Jauja.

Muestra

Según Barrera ⁴⁰, define la población como un: “conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión”, señala a su vez que muestra se da cuando: La población es tan grande o inaccesible que no es factible estudiar, es así que el investigador tendrá la posibilidad seleccionar una muestra.

Considerando que la población del estudio está determinada cuantitativamente, el tamaño de la muestra se establece empleando una fórmula estadística para definición de muestra en poblaciones finitas.

La muestra es una parte relativamente pequeña de elementos de una población.

En tanto la muestra de la presente investigación estuvo constituida 122 profesionales.

Los estratos de la población que corresponden a las hojas de registro del Hospital son los siguientes:

- Médicos
- Obstetras
- Licenciado de enfermería
- Técnicos
- Otros

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO

Para poblaciones finitas

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuando: Z= 1.96

N= 178

P= 0.5

Q= 0.5

E= 0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = 121.856$$

POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO				
PROFESIONALES	N° DE PROFESIONALES POBLACIÓN	PORCENTAJE	N° DE PROFESIONALES MUESTRA	PORCENTAJE
Medicos	42	23.60	29	23.60
Obstetras	22	12.36	15	12.36
Lic. En Enfermería	34	19.10	23	19.10
Tec. En Enfermería	45	25.28	31	25.28
Otros	35	19.66	24	19.66
Total	178	100.00	122	100.00

**Registros elaborado por la oficina de estadística del Hospital
“Domingo Olavegoya” provincia Jauja 2018**

TRABAJADORES	MEDICOS	OBSTETRAS	LICENCIADOS EN ENFERMERIA	TÉCNICOS	OTROS	TOTAL
	42	22	34	45	35	178
TOTAL	42	22	34	45	35	178

Por lo expuesto, la población comprende 178 unidades de observación; unidades que son hojas de registro estadístico de los establecimientos de salud de la provincia de Jauja.

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

Técnicas

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. Guillermo ⁴¹, Métodos y técnicas de la investigación científica.

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta para que tenga validez científica.

Instrumento

Un instrumento de investigación es la herramienta utilizada por el investigador para poder recogerla información de la muestra seleccionada y que luego ayuda a solucionar el problema. Los instrumentos están compuestos por escalas de medición. Esteban ⁴²

El instrumento que se utilizo es el cuestionario. Donde se aplicó 21 preguntas.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento

Cuestionario de evaluación sobre el liderazgo directivo

2. Técnica

Aplicación de la encuesta

3. Objetivo

Describir las características del liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” - Jauja – 2018.

4. Dirigido a

Los trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja

Descripción del instrumento

El cuestionario de evaluación sobre el liderazgo directivo que brinda el director del hospital “Domingo Olavegoya” cuenta con 21 preguntas, de los cuales los primeros 7 ítems corresponde a la dimensión Liderazgo directivo autoritario, los siguientes 6 ítems corresponde a la dimensión Liderazgo directivo democrático, los siguientes 8 ítems corresponde a la dimensión Liderazgo directivo permisivo.

6. Dato máximo: 63

7. Dato mínimo: 21

8. Rango máx. – mín.: $63-21=42$

9. Amplitud: $42/3=14$

BAREMO PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DIMENSIONES

NIVEL	SÍMBOLO	VALOR	INTERVALO
Nunca	N	1	21-35
Algunas veces	AV	2	36-49
Siempre	S	3	50-63

Validez y confiabilidad

La validez

Para la validación del instrumento de medición se utilizó la validez de contenido; lo que hacemos es evaluar si los ítems que hemos usado para construir el cuestionario son relevantes.

Resultado de evaluación del experto del instrumento de investigación

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	OPINIÓN
Vera Samaniego Efraín Teódulo	Doctor en Educación	Adecuado

Fuente: ficha de opinión de expertos

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se procede a su aplicación.

Confiabilidad del Instrumento

Se puede definir la confiabilidad como la proporción de la variabilidad verdadera respecto de la variabilidad obtenida.

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba a un grupo piloto compuesto de 15 trabajadores del servicio de enfermería de la red de salud de Jauja, quienes reunieron las mismas características de los trabajadores que conformaron la población de estudio.

El coeficiente utilizado para la confiabilidad es el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach. Este coeficiente estima la consistencia interna de la prueba total.

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	<i>Confiabilidad nula</i>
0,54 a 0,59	<i>Confiabilidad baja</i>
0,60 a 0,65	<i>Confiable</i>
0,66 a 0,71	<i>Muy confiable</i>
0,72 a 0,99	<i>Excelente confiabilidad</i>
1,00	<i>Confiabilidad perfecta</i>

Fuente: Triola, M. (2009; 528)

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,72	21

Obteniendo como software es $\alpha=0.72$ como este valor se halla en el intervalo de interpretación como excelente confiable, se puede decir que es aplicable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos en el presente estudio de investigación se ha utilizado la estadística descriptiva, en el que se verificó la asistencia y el cumplimiento de estándares establecidos en el CAP (Cuadro de Asignación del personal) que labora en la menciona entidad pública; para la presentación de los resultados se utilizó las tablas de frecuencia, con su respectivo gráfico, que facilitó la inspección rápida y precisa de los datos; además de la utilización del porcentaje como unidad de medida. Del mismo modo los datos obtenidos fueron procesados a Excel 2013.

2.6. Aspectos éticos

Se procedió a solicitar al Director Ejecutivo de la Red de Salud Jauja la autorización para que mediante la oficina de estadística me proporcione las Hojas de registro del personal profesional, técnico y administrativo que labora en esa dependencia pública para la aplicación de la encuesta.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Para el análisis descriptivo de la presente investigación, se consideró la base de datos organizada en forma ordenada, las cuales se transformaron en intervalos debido a la amplitud de respuestas obtenidas, a fin de facilitar la lectura de los resultados.

Según Córdova la transformación muchas veces es necesario realizar modificaciones a algunas variables de la data con la que estamos trabajando. Existen dos casos en los que se puede emplear la recodificación: organizar intervalos y cambio de monotonía.

En este caso se empleó la organización de intervalos de acuerdo a los puntajes totales obtenidos por variables y dimensiones para que la lectura e interpretación de los resultados se claro y precisa.

Resultados de la variable Liderazgo directivo.

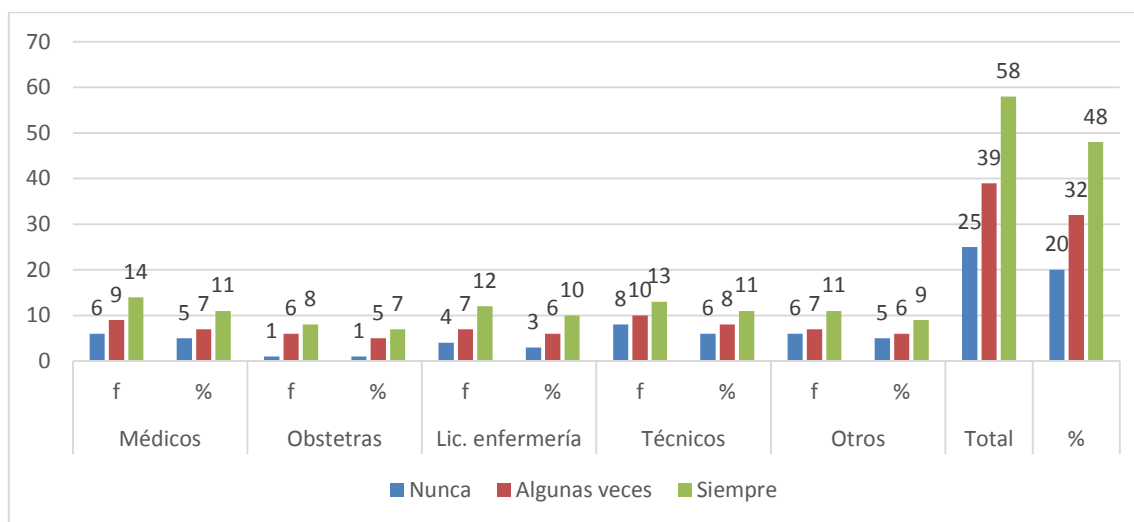
De acuerdo a los resultados obtenidos, se elaboró los cuadros y gráficos correspondientes a la variable “Liderazgo Directivo” y sus respectivas dimensiones.

Tabla 1:
Análisis consolidado de la variable liderazgo directivo

Escala de valoración	Profesionales											Total	%
	Médicos		Obstetras		Licenciado de enfermería		Técnicos		Otros				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Nunca	6	5	1	1	4	3	8	6	6	5	25	20	
Algunas veces	9	7	6	5	7	6	10	8	7	6	39	32	
Siempre	14	11	8	7	12	10	13	11	11	9	58	48	

Fuente: Consolidado de la variable liderazgo directivo

Gráfico 1: Análisis consolidado de la variable liderazgo directivo



Fuente: Consolidado de la variable liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la Tabla N° 01 y Gráfico N° 01, respecto de la variable liderazgo directivo podemos indicar lo siguiente: De 122 profesionales el 5% (6) médicos, el 1% (1) obstetra, el 3% (4) licenciados de enfermería, el 6% (8) Técnicos y el 5% (6) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo. Así mismo de 122 profesionales; el 7% (9) médicos, el 5% (6) obstetras, el 6% (7) licenciados de enfermería, el 8% (10) Técnicos y el 6% (7) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo. Y de 122 profesionales el 11% (14) médicos, el 7% (8) obstetras, el 10% (12) licenciados de enfermería, el 11% (13)

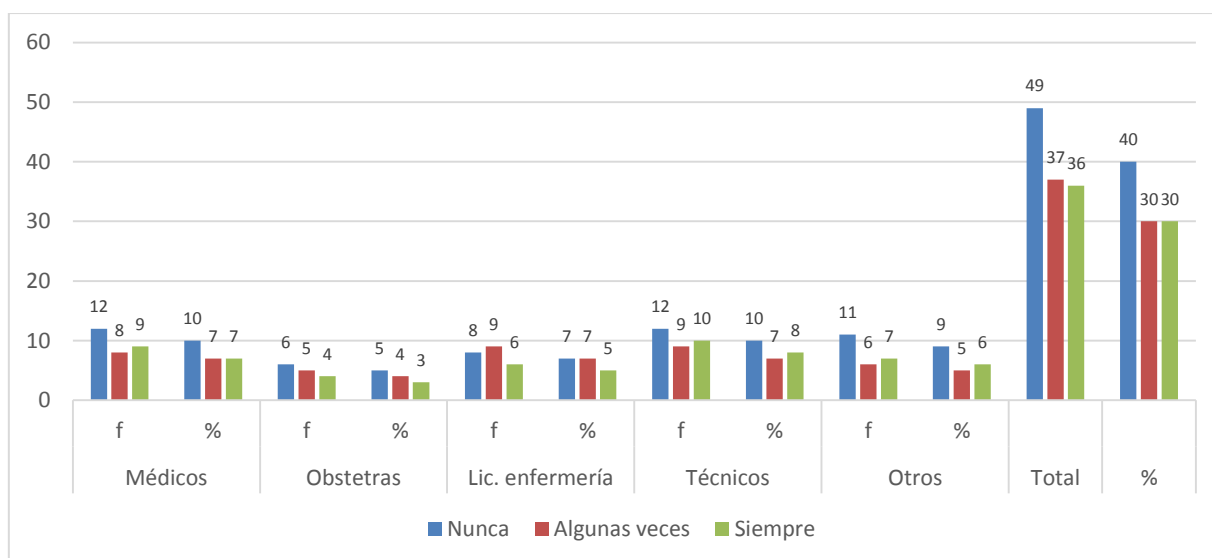
Técnicos y el 9% (11) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo. Por lo tanto se concluye que el 48% de 58 profesionales mencionan que siempre se da el liderazgo directivo.

Tabla 2:
Análisis de la dimensión liderazgo directivo autocrático

Escala de valoración	Profesionales											Total	%
	Médicos		Obstetras		Licenciado de enfermería		Técnicos		Otros				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Nunca	12	10	6	5	8	7	12	10	11	9	49	40	
Algunas veces	8	7	5	4	9	7	9	7	6	5	37	30	
Siempre	9	7	4	3	6	5	10	8	7	6	36	30	

Fuente: Consolidado de la variable liderazgo directivo autocrático

Gráfico 2: *Análisis de la dimensión liderazgo directivo autocrático*



Fuente: Consolidado de la dimensión liderazgo directivo autocrático

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la Tabla N° 02 y Gráfico N° 02, respecto de la dimensión liderazgo directivo autocrático podemos indicar lo siguiente: De 122 profesionales el 10% (12) médicos, el 5% (6) obstetras, el 7% (8)

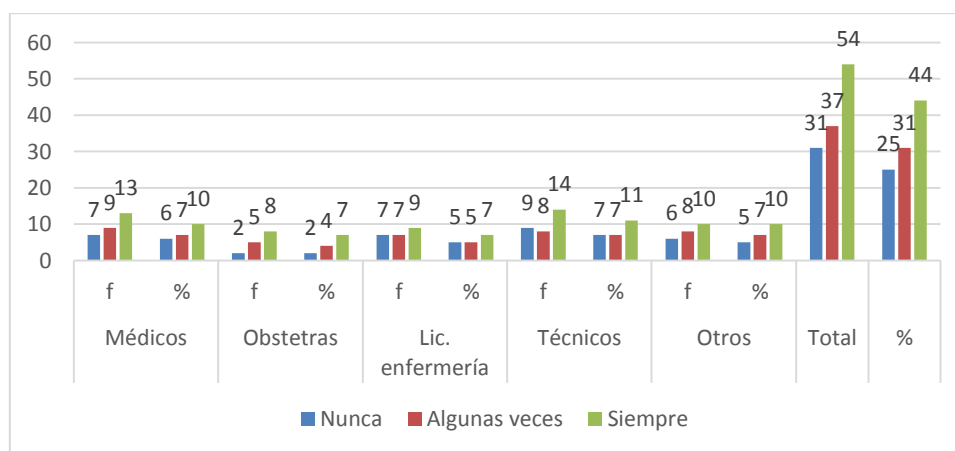
licenciados de enfermería, el 10% (12) técnicos y el 9% (11) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo autocrático. Así de 122 profesionales el 7% (8) médicos, el 4% (5) obstetras, el 7% (9) licenciados de enfermería, el 7% (9) técnicos y el 5% (6) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo autocrático. Y de 122 usuarios el 7% (9) médicos, 3% (4) obstetras, el 5% (6) licenciados de enfermería, el 8% (10) técnicos y el 6% (7) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo autocrático. Por lo tanto observamos que el 40% (49) profesionales nos señala que nunca se da un liderazgo autocrático.

Tabla 3:
Análisis de la dimensión liderazgo directivo democrático

Escala de valoración	Profesionales											
	Médicos		Obstetras		Licenciado de enfermería		Técnicos		Otros		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Nunca	7	6	2	2	7	5	9	7	6	5	31	25
Algunas veces	9	7	5	4	7	5	8	7	8	7	37	31
Siempre	13	10	8	7	9	7	14	11	10	10	54	44

Fuente: Consolidado de la dimensión liderazgo directivo democrático

Gráfico 3: *Análisis de la dimensión liderazgo directivo democrático*



Fuente: Consolidado de la dimensión liderazgo directivo democrático

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la Tabla N° 03 y Gráfico N° 03, respecto de la dimensión liderazgo directivo democrático indica lo siguiente: De 122 usuarios el 6% (7) médicos, el 2% (2) obstetras, el 5% (7) licenciados de enfermería, el 7% (9) técnicos y el 5% (6) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo democrático. Así mismo de 122 profesionales el 7% (9) médicos, el 4% (5) obstetras, el 5% (7) licenciados de enfermería, el 7% (8) técnicos y el 7% (8) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo democrático. Y de 122 usuarios el 10% (13) médicos, 7% (8) obstetras, el 7% (9) licenciados de enfermería, el 11% 14 técnicos y el 10% (10) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo democrático. Llegando a la conclusión que el 44% (54) encuestados mencionan que siempre se muestra el liderazgo directivo democrático.

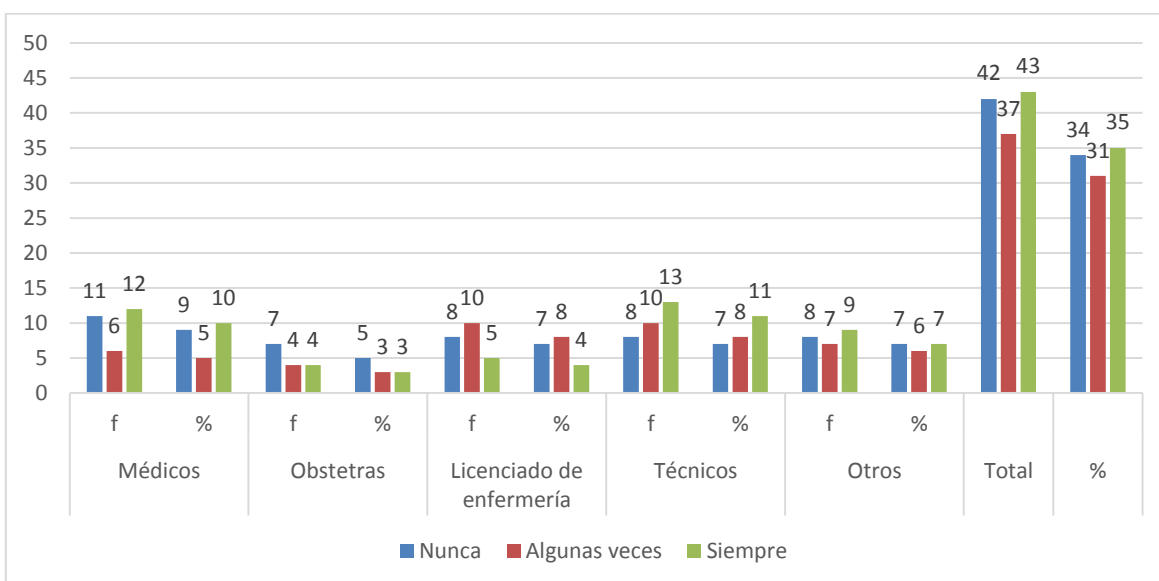
Tabla 4:

Análisis de la dimensión liderazgo directivo permisivo

Escala de valoración	Profesionales											Total	%
	Médicos		Obstetras		Licenciado de enfermería		Técnicos		Otros				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Nunca	11	9	7	5	8	7	8	7	8	7	42	34	
Algunas veces	6	5	4	3	10	8	10	8	7	6	37	31	
Siempre	12	10	4	3	5	4	13	11	9	7	43	35	

Fuente: Consolidado de la dimensión liderazgo directivo permisivo

Gráfico 4: Análisis de la dimensión liderazgo directivo permisivo



Fuente: Consolidado de la dimensión liderazgo directivo permisivo

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la Tabla N° 04 y Gráfico N° 04, respecto de la dimensión liderazgo directivo permisivo podemos indicar lo siguiente: De 122 usuarios el 9% (11) médicos, 5% (7) obstetras, 7% (8) licenciados de enfermería, el 7% (8) técnicos y el 7% (8) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo permisivo. Así mismo de 122 usuarios el 5% (6) médicos, el 3% (4) obstetras, el 8% (10) licenciados de enfermería, el 8% (10) técnicos y el 6% (7) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo permisivo. Y de 122 usuarios; el 10% (12) médicos, el 3% (4) obstetras, el 4% (5) licenciados de enfermería, el 11% (13) técnicos y el 7% (9) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo permisivo. Por lo tanto se observa que el 35% (43) profesionales mencionan que siempre y una ligera diferencia del 34% (42) profesionales mencionan que nunca se da el liderazgo directivo permisivo.

IV. DISCUSIÓN

Toda institución pública o privada cuenta con un director, gerente o administrador quien debe ser el líder de esa entidad, pero muchas veces el liderazgo directivo se convierte en mandato en la que el directivo solo da órdenes a sus trabajadores. En otros casos es un directivo permisivo, contemplativo que permite el desorden dentro de esa institución y otros directivos imparten el liderazgo directivo democrático, donde se observa la participación y trabajo en equipo de todo el personal de trabajo.

En tanto al empezar la investigación se planteó como objetivo general: Describir las características del liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018. En tanto el resultado muestra que el 48% de 58 profesionales mencionan que siempre se da el liderazgo directivo. De igual manera se relaciona con el estudio realizado por Alcalá y López⁴ quienes presentan la tesis titulada “Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa en la unidad de perinatología pediátrica del complejo universitario - 2004”. La Investigación realizada, tiene como designio determinar el liderazgo de la enfermera supervisora, donde se presenta diseño de investigación descriptivo, así mismo tenemos una muestra de 22. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta. Los resultados muestran un alto porcentaje de repuestas siempre, respecto a liderazgo de la enfermera supervisora que lo percibe indistintamente como líder

autocrático, democrático, permisivo y participativo, que casi siempre genera en las enfermeras de atención directa la toma de decisiones con autonomía y libertad un 45% lo toman como asertivo siempre en la comunicación que establece con el equipo. Si hacemos la diferencia con los resultados de nuestra muestra se deduce que a menor cantidad de población se da mejor resultado para liderar una determinada institución. Así mismo se sustenta teóricamente con González²⁹, quien alude que es importante tener en cuenta los pilares de la medicina de familia, así, la instalación curricular para la formación de líderes como nuevo paradigma de la atención médica implicaría, contar con personas de opinión y no de mandato,

De igual modo se planteó el objetivo específico N°1: En este contexto la presente investigación buscó: Describir las características del liderazgo directivo autoritario desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” –Jauja, del que podemos señalar que el 40% de 49 profesionales encuestados nos señala que nunca se da un liderazgo autocrático. En tanto esto se relaciona con la investigación realizada por Pucheu³ *“Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería- 2009”*. La presente tesis corresponde a un estudio transversal. Donde se tiene como muestra 274 enfermeras. El instrumento que fueron aplicados es el cuestionario donde se llegó a la conclusión principal que el liderazgo de la supervisora afecta el nivel de Burnout de las subalternas. Segundo, la influencia de las supervisoras se produciría, fundamentalmente, al influir las creencias y puntos de vista de las subalternas. Tercero, liderazgo de la supervisora es sólo una de las influencias que recibe la subalterna. En la cual el trabajo directivo autocrático tiene mayor aceptación. El aporte teórico de Bennis³³ es importante en este aspecto, donde menciona que un líder no se produce, se hace, existen diferentes momentos, comportamientos o actitudes que lo caracterizan, destacan y lo diferencian de un directivo”. Muchos directivos ven al liderazgo como la resolución de inconvenientes y cumplimiento de metas y no es así, se tiene que trabajar ampliamente la empatía con la autoridad. Sin presión emocional.

De la misma forma se planteó el objetivo específico N°2: Describir las características el Liderazgo directivo democrático desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” –Jauja, respecto a éste objetivo podemos decir que el 44% de los 54 profesionales encuestados mencionan que siempre se muestra el liderazgo directivo democrático. En tanto esto se relaciona con la investigación realizada por Quintana⁵ quien realizo la tesis titulada “Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agüero Tello de Chosica”, donde se realiza el estudio de investigación es de tipo descriptivo y la población está conformada por 85 enfermeras donde se aplica una encuesta, el autor presenta como resultados que existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y se obtiene resultados que tienen más valores colectivos que individuales, las enfermeras que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, el perdón, la responsabilidad, la humildad y la generosidad para ofrecer cuidados a los usuarios. Queda demostrado que los valores laborales son los significativos en el personal de enfermería para que el desempeño de sus labores se lleve a cabo con calidad, el cual se sustenta teóricamente con lo dicho por Luissier y Achuva⁸, es el proceso de influencia entre líderes y discípulos para lograr los objetivos por medio del cambio” Por lo tanto es esencial que el líder desarrolle un potencial de valores y disciplina para ser un buen referente en el equipo y así formar buen trabajo en equipo para el logro de objetivos. Así como referimos en nuestra investigación, se debe remarcar la práctica de los valores para tener un buen liderazgo directivo democrático.

Del mismo modo se planteó el objetivo específico N° 3: Describir las características el Liderazgo directivo permisivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” –Jauja, en la que se observa que el 35% de 43 profesionales mencionan que siempre y una ligera diferencia del 34% de 42 profesionales mencionan que nunca se da el liderazgo directivo permisivo. En tanto esto se relaciona con la investigación realizada por Quenta y Silva⁷, “*Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa*”. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo correlacionar y de corte transversal.

Donde se presentó una población de estudio de 153, para la recolección de datos y como técnica cuestionario, la mayoría del personal de enfermería presentan una moderada satisfacción laboral con un 52.94%, a si mismo las enfermeras que se encontraron ni satisfechas ni insatisfechas con un 32.03%, y con un porcentaje de 3.27% se encuentran las enfermeras moderadamente insatisfechas; en este estudio se acepta nuestros resultados que también muestran siempre y nunca hay liderazgo directivo permisivo, donde también se pierde mucha autoridad directiva. Finalmente consideramos que esta investigación permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos para mejorar el liderazgo directivo en toda entidad pública o privada.

V. CONCLUSIONES

1. Se encontró que: De 122 profesionales el 5% (6) médicos, el 1% (1) obstetra, el 3% (4) licenciados de enfermería, el 6% (8) Técnicos y el 5% (6) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo. Así mismo de 122 profesionales; el 7% (9) médicos, el 5% (6) obstetras, el 6% (7) licenciados de enfermería, el 8% (10) Técnicos y el 6% (7) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo. Y de 122 profesionales el 11% (14) médicos, el 7% (8) obstetras, el 10% (12) licenciados de enfermería, el 11% (13) Técnicos y el 9% (11) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo. Por lo tanto se concluye que el 48% de 58 profesionales mencionan que siempre se da el liderazgo directivo.
2. Se encontró que: De 122 profesionales el 10% (12) médicos, el 5% (6) obstetras, el 7% (8) licenciados de enfermería, el 10% (12) técnicos y el 9% (11) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo autocrático. Así de 122 profesionales el 7% (8) médicos, el 4% (5) obstetras, el 7% (9) licenciados de enfermería, el 7% (9) técnicos y el 5% (6) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo autocrático. Y de 122 usuarios el 7% (9) médicos, 3% (4) obstetras, el 5% (6) licenciados de enfermería, el 8% (10) técnicos y el 6% (7) otros

profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo autocrático. Por lo tanto observamos que el 40% (49) profesionales nos señala que nunca se da un liderazgo autocrático.

3. Se obtuvo que: De 122 usuarios el 6% (7) médicos, el 2% (2) obstetras, el 5% (7) licenciados de enfermería, el 7% (9) técnicos y el 5% (6) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo democrático. Así mismo de 122 profesionales el 7% (9) médicos, el 4% (5) obstetras, el 5% (7) licenciados de enfermería, el 7% (8) técnicos y el 7% (8) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo democrático. Y de 122 usuarios el 10% (13) médicos, 7% (8) obstetras, el 7% (9) licenciados de enfermería, el 11% 14 técnicos y el 10% (10) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo democrático. Llegando a la conclusión que el 44% (54) encuestados mencionan que siempre se muestra el liderazgo directivo democrático.
4. Se halló que: De 122 usuarios el 9% (11) médicos, 5% (7) obstetras, 7% (8) licenciados de enfermería, el 7% (8) técnicos y el 7% (8) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que nunca se da el liderazgo directivo permisivo. Así mismo de 122 usuarios el 5% (6) médicos, el 3% (4) obstetras, el 8% (10) licenciados de enfermería, el 8% (10) técnicos y el 6% (7) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que algunas veces se da el liderazgo directivo permisivo. Y de 122 usuarios; el 10% (12) médicos, el 3% (4) obstetras, el 4% (5) licenciados de enfermería, el 11% (13) técnicos y el 7% (9) otros profesionales del hospital “Domingo Olavegoya” indican que siempre se da el liderazgo directivo permisivo. Por lo tanto se observa que el 35% (43) profesionales mencionan que siempre y una ligera diferencia del 34% (42) profesionales mencionan que nunca se da el liderazgo directivo permisivo.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** A las autoridades del hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja se les sugiere promover eventos de capacitación sobre liderazgo directivo en el personal que labora de la menciona institución.
- 2.** A las autoridades de los diferentes servicios del hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja se les recomienda continuar asumiendo el liderazgo directivo y realizar una buena gestión de recursos humanos en bien del servicio.
- 3.** A los trabajadores de los diferentes servicios médicos y administrativos “Domingo Olavegoya” de Jauja se les recomienda comunicar los resultados de la investigación realizada a las autoridades del hospital ““Domingo Olavegoya” de Jauja” para que tomen medidas necesarias de reconocimiento.
- 4.** A las autoridades del hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja se les sugiere realizar una investigación en todos los servicios para así tomar medidas correctivas en caso se encuentre una debilidad.
- 5.** Al director regional de Salud se le recomienda realizar talleres de capacitaciones de sensibilización a los directivos de los Puestos de salud.

VII. REFERENCIAS

- 1) Panadero L. “Características de Liderazgo de los Estilos transformacional / transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogotá 2011” (2013) [tesis] Colombia. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2013>.
- 2) Jodar, G (2015) “Análisis mixto de los estilos de liderazgo en atención primaria en salud 2015. doctorado en ciencias enfermeras en la Universidad de Barcelona. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/382826/GJS_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 3) Pucheu J. “Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería 2009”. http://www.thesis.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-pucheu_j/pdfAmont/cs-pucheu_j.pdf
- 4) Alcalá, Miraldy C.I. López, Nelly C.I. “Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa (ead) en la unidad de perinatología pediátrica del complejo universitario, “Ruiz y Páez”, de ciudad Bolívar 2do. Semestre del año 2004” Universidad central de Venezuela facultad de medicina escuela de enfermería.

- 5) Quintana C. "estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agueto Tello de Chosica". Universidad de Peruana Unión de Lima. (2016). http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 6) Avellaneda C. y Palomino M. (2017) "liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón b del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen" en la universidad Privada Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 7) Quenta R. y Silva K. (2016), "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2016"
- 8) Lussier N. y Achuva C. "Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades" (6a Ed) (2011)
- 9) Chiavenato I. Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".(1993)"
- 10) Koontz H.; Weihrich H.; Mark C. (1998) "Administración. Una perspectiva global". 14ª. Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana. México. (Pág. 145).
- 11) Hellriegel y Slocum El liderazgo es el proceso de desarrollar ideas y una visión (2003).
- 12) Stogdill R. "Teorías e Investigación del Liderazgo". Madrid. Pág.1948. p. 35-71.
- 13) Warren B. (1.994). "Escribe sobre el liderazgo" Pág. 8, 11 (1994).
- 14) Vásquez M. (2.007). "Líderes o Gerentes para la búsqueda eficaz de la Calidad Organizacional". Pág. 31

- 15) Zaleznik A. (1.977). "Líderes Vs Gerentes". Pág. 25.
- 16) Koontz y Weihrich, (1991). "Uno de los puntos primordiales de un líder o de un alto Gerente es saber y ser astuto en el manejo de personal".
- 17) Benson S. (2.003). Los Gerentes no necesariamente son Líderes. Pág. 64
- 18) Heathfield S. "Los líderes están siempre buscando formas mejores y más eficientes de hacer las cosas". Liderazgo Secretos del Éxito. Pág. 22
- 19) Kotter J. "Liderazgo gerencial"; (1.999). On what Leaders Really Do. Pág. 40
- 20) Castañeda O. "El papel del liderazgo en la gestión médica" Especialista en Medicina Familiar, jefe de la División de Calidad, unidad médica de alta especialidad (UMAE), hospital de especialidades, Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Ciudad Obregón, Sonora.
- 21) Aguirre G. "La formación del médico" Arch Med Univ Manizales, 3 (2003), pp. 38-40
- 22) Narváez G. Habilidades clínicas en la formación del médico general Facultad de Ciencias de la Salud, 7 (2005), pp. 8-18.
- 23) Peiró J., Rodríguez I. "Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional"
- 24) Jame Mc Gregor, D. Citado por: Geraldo Barrios y col. Gerencia y Liderazgo. Instituto Venezolano de Problemas Gerenciales. Caracas. Venezuela. Julio (1999)
- 25) González O.; Marrero S. "Conducta informativa y liderazgo científico en colectivos médicos docentes". ACIMED, 4 (1996), pp. 17-26.
- 26) Valerino C. Acerca del "liderazgo imprescindible de la enfermera de vigilancia epidemiológica y la necesidad de su rescate en las condiciones actuales" Rev Cubana Enfermer, 22 (2006), pp. 1-2

- 27) Dwyer J, Paskavitz M. Vriesendorp, Johnson S. "Un llamado urgente para profesionalizar el liderazgo y la gerencia en los servicios de salud a nivel mundial". *Manage-Management Sciences for health* [Internet], 4 (2006), [citado 2014 enero 18]; Disponible en: <http://www.comunidadsaludable.org/doc/LID/Profesionalizarliderazgo.pdf>.
- 28) Yarce, Jorge. *Los valores son una ventaja competitiva*. Edición ILL. Bogotá (2001).
- 29) González P. "Los cuatro pilares de la medicina de familia" *Arch Med Fam*, 6 (2004), pp. 313.
- 30) Kurt L. (1890-1947) <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin> Artículo relacionado: "Kurt Lewin y la Teoría del Campo: el nacimiento de la psicología social"
- 31) Retos Directivos 4 septiembre, "Liderazgo autocrático vs liderazgo democrático" 2015 <https://retos-directivos.eae.es/>
- 32) René J. "Estilos de liderazgo: autocrático, perfeccionista, permisivo o complaciente" 08.11.2006
- 33) Bennis W. *Lideres*, Norma, Bogotá 1995 "Un líder no se "produce" existen diferentes momentos, comportamientos o actitudes que lo caracterizan, destacan y lo diferencian de un directivo".
- 34) Fiedler, E. *El Liderazgo es un arte*. Javier Vergara. Editor. Buenos Aires.1993 "la relación entre el líder y los trabajadores la más importante desde el punto de vista del líder".
- 35) Ayala, M. (2015). *El liderazgo autocrático y el clima laboral. ¿Cómo un estilo de liderazgo autocrático incide en el clima laboral de las organizaciones en el sector financiero del área de operaciones en Colombia?* Universidad Militar Nueva Granada.
- 36) Becerra, M. (2011). *El liderazgo en las organizaciones inteligentes*. Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales.

- 37) Chamorro, D. J. (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director. Universidad Complutense de Madrid.
- 38) El Proceso De Investigacion Cientifica Mario Tamayo Y Tamayo
<https://es.slideshare.net/.../el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tama...>20 feb. 2010
- 39) Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio
- 40) Barrera (2008), define la población y la muestra. pag.141.
- 41) Guillermo Morone, Métodos y técnicas de la investigación científica.
- 42) Esteban A. "Instrumentos de investigación" 28 de Noviembre de 2013

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuáles son las características del Liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja - 2018?</p> <p>Problemas Específico</p> <p>¿Cómo es el Liderazgo directivo autoritario desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018?</p> <p>¿Cómo es el Liderazgo directivo democrático desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018?</p> <p>¿Cómo es el Liderazgo directivo permisivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018? Jauja.</p>	<p>Objetivo General: Describir las características del liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018</p> <p>Objetivos Específico:</p> <p>Describir las características el Liderazgo directivo autoritario desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018.</p> <p>Describir las características el Liderazgo directivo democrático desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018.</p> <p>Describir las características el Liderazgo directivo permisivo desde la perspectiva de los trabajadores del hospital “Domingo Olavegoya” -Jauja – 2018.</p>	<p>Variable Única Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo directivo autocrático • Liderazgo directivo democrático • Liderazgo directivo permisivo 	<p>Tipo de investigación Tipo de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> • básica <p>:</p> <p>Diseño de investigación Descriptiva simple</p> <p>esquema:</p> <p style="text-align: center;">M - O</p> <p>Donde M= muestra O = observación</p> <p>Población y muestra Población:178 Muestra: 122</p>

Anexo N°02: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. NUNCA	2. ALGUNAS S VECES	3. SIEMPRE
-----------------	-------------------------------	-------------------

N°	ITEMS	Nunca	Algunas Veces	Siempre
1	El directivo del "Hospital Domingo Olavegoya" es impositivo en el trato entre colegas de trabajo.			
2	El director no está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución.			
3	Cuando no se llega a los objetivos tiende a amenazar con descuentos o despidos.			
4	El director no analiza el por qué no se llegó a los objetivos.			
5	El director del hospital fomenta el trabajo individualizado – mecanizado.			
6	El director no se siente muy animado a compartir sus ideas y prefiere seguir enfocado en lo que solo lo afecta.			
7	El director toma decisiones sin consultar en los temas de interés común para los trabajadores de los trabajadores cuando el director habla.			
8	El directivo orienta oportuna y adecuadamente al personal que labora.			
9	El director está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución.			
10	El director anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias.			
11	El director está dispuesto a colaborar y brindar su apoyo.			
12	El director mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte y es de su interés.			
13	Acepta las opiniones y las aplica siempre que sea posible y práctico.			

14	El director motiva la solución de problemas.			
15	El directivo coordina, planifica y evalúa programas de capacitación en servicio del personal.			
16	El director no se siente involucrado con trabajo de equipo.			
17	El director anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones.			
18	El director no se siente comprometido con la visión y misión de la institución.			
19	El director trabaja sin fines y metas.			
20	El director deja que tomen decisiones por él.			
21	El director de la institución tolera cualquier comportamiento del grupo.			

Anexo N°03: Matriz de validación

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital “Domingo Olavegoya” –Jauja

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Siempre	Casi siempre A veces	Casi nunca	Nunca	Existe relación entre la variable y la dimensión		Existe relación entre la dimensión y el indicador		Existe relación entre el indicador y el ítem.		Existe relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
LIDERAZGO DIRECTIVO		Toma decisiones de manera individual.	El directivo del “Hospital Domingo Olavegoya” es impositivo en el trato entre colegas de trabajo.					X		X		X		X			
			El director no está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución.					X		X		X		X			
		Basa su poder en amenazas y castigos.	Cuando no se llega a los objetivos tiende a amenazar con descuentos o despidos.					X		X		X		X			

Liderazgo directivo autoritario		El director no analiza el por qué no se llegó a los objetivos.						X		X		X		X		
	Evita la delegación de responsabilidades.	El director del hospital fomenta el trabajo individualizado – mecanizado.						X		X		X		X		
	Evita la fluidez de la comunicación.	El director no se siente muy animado a compartir sus ideas y prefiere seguir enfocado en lo que solo lo afecta.						X		X		X		X		
		El director toma decisiones sin consultar en los temas de interés común para los trabajadores de los trabajadores cuando el director habla.						X		X		X		X		
Liderazgo directivo democrático	Nivel de preocupación por el personal	El directivo orienta oportuna y adecuadamente al personal que labora.						X		X		X		X		
		El director está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución.						X		X		X		X		
	Grado de confianza que brinda al personal	El director anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trata de						X		X		X		X		

		implementar sus ideas y sugerencias.															
		El director está dispuesto a colaborar y brindar su apoyo.						X		X		X		X			
	Toma en cuenta las opiniones de su personal.	El director mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte y es de su interés.						X		X		X		X			
		Acepta las opiniones y las aplica siempre que sea posible y práctico.						X		X		X		X			
	Estimula un buen clima institucional.	El director motiva la solución de problemas.						X		X		X		X			
		El directivo coordina, planifica y evalúa programas de capacitación en servicio del personal.						X		X		X		X			
	Procura no involucrarse en el trabajo del equipo.	El director no se siente involucrado con trabajo de equipo.						X		X		X		X			
		El director anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones.						X		X		X		X			
Liderazgo	Demuestra no tener	El director no se siente						X		X		X		X			

directivo permisivo	responsabilidad por el resultado obtenido.	comprometido con la visión y misión de la institución.															
		El director trabaja sin fines y metas.					X		X		X		X				
	Delega la toma de decisiones a los trabajadores.	El director deja que tomen decisiones por él.					X		X		X		X				
	Tolera cualquier comportamiento del grupo.	El director de la institución tolera cualquier comportamiento del grupo.					X		X		X		X				

Adeceado


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ENCUESTA"

OBJETIVO: DESCRIBIR LAS CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO DIRECTIVO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL "DOMINGO OLAVEGOYA" –JAUJA – 2018

DIRIGIDO A: PERSONAL DE SALUD DEL "HOSPITAL DOMINGO OLVEGOYA"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VERA SAMANIEGO, EFRAÍN TEÓDULO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Adecuado


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N°04: Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO DIRECTIVO																						
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
01	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	34
02	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	43
03	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	37
04	3	1	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	44
05	1	2	3	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	43
06	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	27
07	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	38
08	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	51
09	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	27
10	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	44
11	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	39
12	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	1	44
13	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	47
14	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	42
15	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1	44

TOTAL	28	31	29	33	28	27	27	29	32	35	30	31	32	33	33	28	30	29	30	29	28	604
VARIANZA	0.70	0.64	0.78	0.60	0.70	0.74	0.60	0.64	0.70	0.67	0.86	0.92	0.55	0.60	0.60	0.84	1.00	0.64	0.86	0.64	0.70	45.92
ALFA DE CRONBACH	0.74	0.68	0.84	0.64	0.74	0.80	0.64	0.68	0.74	0.71	0.92	0.99	0.59	0.64	0.64	0.90	1.07	0.68	0.92	0.68	0.74	

Fórmula:
$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

TOTAL ALFA DE CRONBACH: 0.72

Anexo N°05: Base de datos

SABANA DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO																								
ITEMS	Liderazgo Directivo Autocrático							Liderazgo Directivo Autocrático								Liderazgo Directivo Permisivo						SUMATORIA DE LOS ITEMS DE LA VARIANZA	SUMATORIA	PROMEDIO
SUJETOS	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21			
1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	0.69	37	1.76
2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	0.69	44	2.10
3	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	0.83	39	1.86
4	3	1	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	0.73	45	2.14
5	1	2	3	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	0.76	46	2.19
6	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	0.63	35	1.67
7	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	0.63	39	1.86
8	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	0.66	52	2.48
9	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	2	0.80	42	2.00
10	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	0.69	47	2.24
11	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	0.65	41	1.95
12	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	1	0.53	45	2.14
13	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	0.79	47	2.24
14	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	0.83	45	2.14
15	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1	0.63	45	2.14
16	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	2	0.85	41	1.95
17	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	0.43	45	2.14
18	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	0.66	51	2.43
19	1	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	0.95	41	1.95
20	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	1	3	3	3	1	0.59	44	2.10
21	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	3	2	1	3	0.79	44	2.10
22	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	0.89	40	1.90
23	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	1	0.73	49	2.33
24	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	0.75	50	2.38
25	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	0.63	35	1.67
26	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	0.65	43	2.05
27	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	3	3	1	0.63	35	1.67
28	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	0.93	45	2.14

29	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	0.75	41	1.95
30	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	3	0.69	37	1.76
31	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	0.56	46	2.19
32	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	0.89	44	2.10
33	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	0.66	46	2.19
34	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	0.55	50	2.38
35	1	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	1	0.70	42	2.00
36	3	2	1	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	0.63	45	2.14
37	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	3	0.65	41	1.95
38	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	0.53	35	1.67
39	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	1	3	2	0.66	46	2.19
40	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	3	0.59	47	2.24
41	1	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	0.85	41	1.95
42	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	0.56	53	2.52
43	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	0.59	44	2.10
44	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	0.46	30	1.43
45	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	1	1	0.71	36	1.71
46	1	2	1	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	0.75	43	2.05
47	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	0.40	42	2.00
48	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	0.45	34	1.62
49	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	0.53	39	1.86
50	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	0.45	41	1.95
51	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	1	1	1	0.66	38	1.81
52	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	0.63	45	2.14
53	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	0.51	48	2.29
54	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	0.76	46	2.19
55	2	3	3	3	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	0.63	39	1.86
56	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	0.45	41	1.95
57	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	0.66	46	2.19
58	1	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	0.65	43	2.05
59	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	0.55	34	1.62
60	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	1	2	0.75	43	2.05
61	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	0.75	41	1.95

62	3	1	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	0.79	44	2.10
63	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	0.79	37	1.76
64	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	0.53	45	2.14
65	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	0.73	39	1.86
66	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	1	2	0.63	45	2.14
67	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	0.63	39	1.86
68	1	2	3	1	3	1	2	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	0.89	40	1.90
69	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	0.65	43	2.05
70	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	0.55	41	1.95
71	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	0.73	49	2.33
72	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	0.85	43	2.05
73	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2	3	0.63	45	2.14
74	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	0.75	50	2.38
75	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	0.73	39	1.86
76	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	0.56	46	2.19
77	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	0.90	42	2.00
78	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	0.70	42	2.00
79	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	1	2	1	3	2	2	1	0.55	41	1.95
80	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	0.69	47	2.24
81	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	0.73	39	1.86
82	3	1	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	0.69	47	2.24
83	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3	0.85	41	1.95
84	2	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	0.75	43	2.05
85	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	0.75	50	2.38
86	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	0.73	45	2.14
87	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	1	2	0.75	43	2.05
88	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	3	0.73	45	2.14
89	2	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	1	0.75	41	1.95
90	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	3	0.63	39	1.86
91	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	0.73	49	2.33
92	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	0.81	48	2.29
93	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	3	0.65	41	1.95
94	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	0.73	45	2.14
95	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	0.56	51	2.43

96	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	0.75	43	2.05
97	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	0.49	40	1.90
98	2	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	0.75	41	1.95
99	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	0.80	42	2.00
100	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	0.65	41	1.95
101	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	0.69	47	2.24
102	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	0.79	37	1.76
103	3	1	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	1	0.69	40	1.90
104	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	0.49	44	2.10
105	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	0.83	45	2.14
106	3	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	0.63	45	2.14
107	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	2	2	0.73	45	2.14
108	2	3	1	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	0.59	40	1.90
109	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	0.73	49	2.33
110	1	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2	1	3	0.80	42	2.00
111	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	0.65	43	2.05
112	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	0.79	44	2.10
113	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	1	0.71	36	1.71
114	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2	1	0.79	44	2.10
115	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	2	3	1	2	0.69	40	1.90
116	1	2	2	1	1	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	0.73	45	2.14
117	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	0.66	46	2.19
118	3	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	1	0.85	41	1.95
119	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	0.73	39	1.86
120	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	1	0.65	34	1.62
121	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	0.45	50	2.38
122	1	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	3	0.83	39	1.86
SUMATORIA	231	231	231	231	231	231	231	269	267	267	267	267	267	267	267	245	245	245	245	245	245	25.17	###	248.81
PROMEDIO	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2	2	2	2	2	2	2.76	43	2.04
VARIANZA	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	14.36	29	1.31
DESVIACION STANDART	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.82	17	0.83

Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



CONSTANCIA

La Dirección Ejecutiva de la Red de Salud Jauja y la Jefatura de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Domingo Olavegoya", hacen constar que doña:

Heydy Michelly, MONTERO MALLMA

Ha aplicado el instrumento de Evaluación para recolección de datos, de la Tesis Liderazgo Directivo de la Perspectiva de los Trabajadores del Hospital "Domingo Olavegoya" Jauja – 2018.

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

Jauja, 18 de Setiembre del 2018



[Signature]
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD JAUJA
M.C. MARLON T. VÁSQUEZ CORAHUA
C.M.P. 82007
DIRECTOR EJECUTIVO



[Signature]
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD JAUJA
Lic. TS. Bertha M. Barzola García
RESPONSABLE DEL ÁREA DE CAPACITACIÓN
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

COD. U
REG. 072 - 2018
MVC/BBG/jc.

Anexo N°07: Evidencias fotográficas



