

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE  
DE DIOS**

**FACULTAD DE ECOTURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“La Influencia del Liderazgo en la Motivación del Personal Asistencial  
en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**AUTOR:**

Bach. ARGUEDAS MORÓN, Max  
Antoni

**ASESOR:**

Mg. RIVERA MAMANI, Freddy Abel

**CO-ASESORA:**

Mg. RIVERA MAMANI, Gladys Filonila

**PUERTO MALDONADO, JULIO 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE  
DE DIOS**

**FACULTAD DE ECOTURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“La Influencia del Liderazgo en la Motivación del Personal Asistencial  
en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**AUTOR:**

Bach. ARGUEDAS MORÓN, Max  
Antoni

**ASESOR:**

Mg. RIVERA MAMANI, Freddy Abel

**CO-ASESORA:**

Mg. RIVERA MAMANI, Gladys Filonila

**PUERTO MALDONADO, JULIO 2024**

## **DEDICATORIA**

A mi madre, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y buenos valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía.

**Bach. Max Arguedas Morón**

## **AGRADECIMIENTOS**

El principal agradecimiento a Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante. A la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios por acogernos como miembros de su comunidad y permitirnos acceder a su seno científico para cursar nuestras carreras. También doy las gracias a los distintos profesores.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la Realización de este trabajo.

**Bach. Max Arguedas Morón**

# TURNITIN\_MAX ARGUEDAS MORON

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://repositorio.unamad.edu.pe">repositorio.unamad.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://investigacionuft.net.ve">investigacionuft.net.ve</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	

# PRESENTACIÓN

## **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

Presento ante ustedes la investigación intitulada INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2022, con la finalidad de conseguir el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales,

La pesquisa se ejecutó en concordancia con el Reglamento General de Grados y Títulos. Este trabajo se sustenta en el conjunto de competencias adquiridas a lo largo de mi formación académica en las aulas universitarias, respaldado además por una revisión exhaustiva de la literatura especializada de diversos autores y con el valioso respaldo de mi asesor.

Aprovecho la ocasión para expresar mi gratitud a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, así como a todos los docentes cuyos conocimientos he tenido el privilegio de aprender. También agradezco a mi asesor y a mis compañeros de estudios, los cuales han colaborado directa o indirectamente a la elaboración de la presente investigación.

La investigación consta de:

**El Capítulo I:** Desarrolla el planteamiento del problema

**El Capítulo II:** Aborda el Marco teórico que es sustento de la investigación, además de los antecedentes de estudios.

**El Capítulo III:** Se explica la metodología empleada, y el respectivo análisis siguiendo las pautas estadísticas.

**El Capítulo IV:** Se explica los resultados del trabajo de investigación, la prueba de hipótesis.

**Conclusiones.**

**Sugerencias.**

**Referencias Bibliográficas.**

**Anexos.**

## RESUMEN

La presente investigación abordó el Liderazgo y la Motivación en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado (HSR); el objetivo del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. La pesquisa es de tipo relacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal porque se levantó la información en un solo tiempo y luego se dio a publicar la situación en la que se encuentra, para tal pesquisa se tomó como población a los 255 trabajadores asistenciales, obteniendo como muestra 154 trabajadores asistenciales del HSR. Se determinó que si existe relación positiva alta con  $r = 0,716$  que significa que es necesario abordar con seriedad el liderazgo con la finalidad de mejorar la motivación en los trabajadores. Debido al comportamiento de los datos se hizo uso de la prueba estadística Rho de Spearman con la finalidad de hallar el grado de relación entre sus variables. Así mismo, existe relación positiva moderada entre la dimensión liderazgo personal y la motivación donde  $r = 0,575$ ; respecto a la dimensión liderazgo social y la motivación existe relación positiva moderada  $r = 0,679$  existe relación positiva moderada entre ambas variables; respecto a la dimensión liderazgo directivo y la motivación existe relación positiva alta obteniendo  $r = 0.714$ . Finalmente se concluye que el liderazgo y la motivación se relacionan de manera directa.

**Palabras Clave:** liderazgo, motivación, poder, capacidad para inspirar, recompensa, reconocimiento.

## ABSTRACT

This research addresses Leadership and Motivation at the Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado; The objective of the study was to determine the relationship between leadership and motivation in healthcare workers at Hospital Santa Rosa in Puerto Maldonado. The research mis of a correlational type with a quantitative approach, of a non-experimental, cross-sectional design because the information was collected in a single moment and then the situation in which it ir found was made known, for such a study the population was taken as the 255 healthcare workers, obtaining as a sample 154 healthcare workers from the Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado. It was determined that if there is a high positive relationship with  $r = 0.716$ , it means that it is necessary to seriously address leadership in order to improve worker motivation. Due to the behavior of the data, the Spearman's Rho statistical test was used in order to find the degree of relationship between its variables. Likewise, there is a moderate positive relationship between the personal leadership dimension and motivation where  $r = 0.575$ ; Regarding the social leadership dimension and motivation, there is a moderate positive relationship  $r = 0.679$ , there is a moderate positive relationship between both variables; regarding the directive leadership dimension and motivation, there is a high positive relationship, obtaining  $r = 0.714$ . Finally, it is concluded that leadership and motivation are directly related.

**Keywords:** leadership, motivation, power, ability to inspire, reward, recognition.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones tienen como objetivo principal mejorar la competitividad y alcanzar la excelencia, lo cual requiere el progreso de competencias y pericias en los administradores o ejecutivos responsables de los conjuntos de ocupación. Esta capacitación busca orientar, suministrar, incidir y repercutir en el ser humano, importante para el alcance de los deseos e intenciones organizacionales.

En este contexto, muchas organizaciones persiguen agrandar su competitividad y productividad por medio de jefes óptimamente preparados. Estos deben liderar de manera efectiva a su valioso personal, fomentando una ocupación en grupo responsable y eficiente, lo que contribuirá a la consumación y la complacencia de los fines de la entidad.

Por otra parte, cuando una persona se encuentra motivada, puede influir positivamente en los demás a través de un rendimiento destacado, generando guías y un entorno laboral agradable que posibilita al personal desarrollar competencias favorables y prácticas enriquecedoras. Este bagaje laboral es crucial para la formación de gerentes, coordinadores y supervisores, contribuyendo al desarrollo esperado de la productividad.

La presente investigación oscila en los colaboradores asistenciales del Nosocomio, con el propósito de entender la asociación entre el liderazgo y la motivación que prevalece en dicho nosocomio.

# ÍNDICE

Pág.

PRESENTACIÓN	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
CAPITULO I .....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	1
1.1 Descripción del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos .....	3
1.3 Objetivos .....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos .....	3
1.4 Variables .....	4
1.4.1 Variable N <sup>a</sup> 1.....	4
1.4.2 Variable N <sup>a</sup> 2 .....	4
1.5 Operacionalización de las variables .....	5
1.6 Hipotesis.....	6
1.7 Justificación .....	6
1.8 Consideraciones éticas .....	7
CAPÍTULO II .....	9
MARCO TEÓRICO .....	9
2.1 Antecedentes de estudio .....	9
2.1.1 Antecedentes Internacional .....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	11
2.1.2. Antecedentes Regionales.....	13
2.2 Marco teórico .....	14
2.2.1 Liderazgo .....	14
2.2.2 Combinación entre jefatura y liderazgo.....	16
2.2.3 Características de los líderes exitosos .....	16
2.2.4 Dimensiones de liderazgo gerencial .....	17

2.2.5 Componentes del Liderazgo .....	18
2.2.6 La Motivacion Huamana .....	19
2.2.7 Motivacion en el trabajo: ¿de que se trata? .....	20
2.2.8 Dimensiones de la motivacion .....	21
2.2.9 Motivación y administración .....	23
2.2.10 Jerarquía de las necesidades según Maslow .....	23
2.3 Definicion de términos .....	26
CAPÍTULO III .....	31
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.1 Tipo de estudio .....	31
3.2 Diseño de estudio .....	32
3.3 Población y muestra .....	33
3.3.1 Población.....	33
3.3.2 Muestra.....	33
3.4 Métodos y técnicas .....	34
3.5 Tratamiento de los datos .....	34
CAPÍTULO IV.....	35
RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION .....	35
4.1 Procesamiento, analisis e interpretacion de datos.....	35
4.1.1 Confiabilidad y validacion del instrumento .....	35
4.1.2 Analisis cuantitativo de las variables.....	34
4.2 Resultados descriptivos .....	37
4.2 Resultados inferenciales.....	44
Conclusiones.....	44
Sugerencias .....	44
Referencias Bibliograficas.....	36
ANEXOS .....	43
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	55
ANEXO 2: INSTRUMENTO .....	56
ANEXO 3: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZACION DE ESTUDIOS .....	58
ANEXO 4: SOLICITUD DE VALIDACION DE INSTRUMENTO .....	59
ANEXO 5: FICHA DE VALIDACION.....	62

ANEXO 6.CONSENTIMIENTO INFORMADO .....65

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1 PRUEBA DE FIABILIDAD .....	35
TABLA 2 VALIDACION DE INSTRUMENTO.....	36
TABLA 3 LIDERAZGO .....	37
TABLA 4 LIDERAZGO PERSONAL .....	38
TABLA 5 LIDERAZGO SOCIAL .....	39
TABLA 6 LIDERAZGO DIRECTIVO .....	40
TABLA 7 MOTIVACION .....	41
TABLA 8 MOTIVACION INTRINSECA .....	42
TABLA 9 MOTIVACION EXTRINSECA .....	43

## INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 LIDERAZGO .....	37
FIGURA 2 LIDERAZGO PERSONAL.....	38
FIGURA 3 LIDERAZGO SOCIAL.....	39
FIGURA 4 LIDERAZGO DIRECTIVO.....	40
FIGURA 5 MOTIVACIÓN.....	41
FIGURA 6 MOTIVACION INTRINSECA .....	42
FIGURA 7 MOTIVACION EXTRINSECA .....	43

# **CAPITULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Descripción del problema**

En las entidades instituciones modernas en todo el planeta se viene resaltando la importancia de desarrollar en el liderazgo gerencial con el propósito de superar los niveles de eficiencia en la productividad. Las naciones avanzadas fundamentan su actividad económica en la eficiencia empresarial. Se llevan a cabo investigaciones de manera continua con el objetivo de evaluar regularmente las prácticas gerenciales exitosas, proponiendo mejoras constantes en los enfoques y modelos de liderazgo. Estas mejoras tienen como resultado una mayor productividad, siendo este el objetivo final de cualquier organización.

En el presente, se observa una crisis en el liderazgo gerencial dentro de ciertas organizaciones, donde muchos de sus encargados son jefes en lugar de líderes. En este contexto, el liderazgo implica la administración efectiva de la organización mediante la implementación de mecanismos que impacten positivamente en la productividad. Esto permite hacer frente a los desafíos y demandas del entorno globalizado.

En este contexto, se puede inferir que la motivación en el ámbito laboral guarda una estrecha relación con el tipo de liderazgo que se ejerce sobre los individuos, ya que el estilo de liderazgo influye en la elaboración de un ambiente propicio para la toma de decisiones personales, sin imposiciones o represalias posteriores. Se podría postular la idea de que el liderazgo

vinculado a niveles adecuados de motivación sería aquel que se desarrolla con una perspectiva integral del crecimiento humano, fomentando el progreso social de manera sostenible para cada individuo. Esta aproximación conlleva a que cada ser humano pueda desplegar sus capacidades en un contexto de solidaridad, respeto y compromiso.

En este entorno, surge la exigencia urgente de contar con líderes capaces de inculcar en los individuos una mentalidad positiva, un sentido de pertenencia y un compromiso profundo con la organización, con el propósito de estimular la motivación en el ámbito laboral. La forma en que se ejerza este liderazgo debe ser adaptable, ajustándose a las cambiantes necesidades de los equipos. El líder debe poseer la habilidad de fomentar la autonomía en las tareas del personal para fortalecer su confianza y, como resultado, impulsar la productividad.

A nivel nacional, la gestión pública en diversos sectores presenta deficiencias, lo que resulta en la falta de eficiencia por parte de muchos funcionarios públicos, quienes no contribuyen de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, las autoridades a cargo no están administrando los recursos de manera apropiada, indicando que hay problemas en muchos lados, fundamentalmente en lo que se refiere a la motivación del operario.

En el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado (HSR), se puede percibir que por la singularidad de su realidad, conformada por profesionales asistenciales (médicos, enfermeras, odontólogos, obstetras, fisioterapeutas, psicólogos, técnicos en enfermería etc.) el ejercicio del liderazgo constituye un problema debido a la cobertura de jefaturas de los diferentes servicios por profesionales que no obstante el esfuerzo al realizar la función directiva terminan distorsionando el liderazgo, presentándose casos de abuso de autoridad (Liderazgo directivo), escasa comunicación, poca capacidad de escucha, carencias en la negociación (Liderazgo social) entre otros lo cual consecuentemente podrían estar desencadenando problemas en la

motivación de su personal. Por lo expuesto, se plantea esta investigación esperando que los resultados sirvan como instrumento para la mejora continua de la Institución.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación del Liderazgo personal y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?

¿Cuál es la relación de Liderazgo social y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?

¿Cuál es la relación del Liderazgo directivo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación del Liderazgo personal y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

Determinar la relación del Liderazgo social y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022

Determinar la relación de Liderazgo directivo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

## **1.4 Variables**

### **1.4.1 Variables**

#### **Variable N° 1: Liderazgo**

Comprende el conjunto de competencias y pericias de gestión que tiene un sujeto para impactar en la conducta de sujetos o un grupo específico, motivándolos a desempeñarse con entusiasmo hacia la obtención efectiva de los fines y propósitos establecidos (**Hutchinson, 2016**).

#### **1.4.2 Variable N° 2 Motivación**

La motivación hace referencia a las aspiraciones de los empleados, se puede entender como un proceso interno del individuo que desencadena un comportamiento o, cuanto menos, una propensión a actuar orientada a un fin: la satisfacción de una necesidad (**Revuelto-Taboada, 2018**).

## 1.5 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Nº 1	<p><b>Liderazgo</b> El liderazgo se refiere a las competencias y aptitudes que tiene un individuo para influir en la conducta de sujetos o de un conjunto específico, incitándolos a desenvolverse con ganas hacia el alcance seguro de metas y objetivos establecidos (Hutchinson, 2016).</p>	<p><b>Liderazgo personal.</b> - Pertenecen a esta clasificación los elementos siguientes: la confiabilidad y sinceridad, la tenacidad, la relevancia en la ejecución y la gestión del tiempo (Alvarado, 2016 citado en Díaz, 2018, p. 35).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integridad y confianza</li> <li>• Perseverancia</li> <li>• Importancia de la acción</li> <li>• Administración del tiempo</li> </ul>
		<p><b>Liderazgo social.</b> - Tomamos en cuenta en esta escala las siguientes partes: competencia para oír a los demás, la habilidad para construir equipos de trabajo (Alvarado, 2016 citado en Díaz, 2018, p. 35).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Capacidad de escuchar</li> <li>• Creación y desarrollo de equipos</li> </ul>
		<p><b>Liderazgo directivo.</b> - Dentro de esta categoría se engloban los siguientes elementos: ser un estratega habilidoso, orientarse hacia resultados, poseer la capacidad de tomar decisiones con calidad y puntualidad, así como ser un hábil negociador (Alvarado, 2016 citado en Díaz, 2018, p. 35).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hábil estrategia y perspectiva /rango de intereses</li> <li>• Obtención de resultados</li> <li>• Toma de decisiones con calidad y oportunidad</li> <li>• Buen negociador</li> </ul>
Variable Nº 2	<p><b>Motivación</b> La motivación se relaciona con las metas y deseos de los empleados, siendo un proceso interno que impulsa un comportamiento o, al menos, una inclinación a actuar con el objetivo de satisfacer una necesidad (Revuelto-Taboada, 2018).</p>	<p><b>Motivación Intrínseca</b> Surge a partir de la satisfacción proveniente de la ejecución misma de la conducta. La conducta es expresiva, sirviendo tanto como medio como fin en sí misma. La ejecución, como en el caso de llevar a cabo una tarea desafiante para la cual se poseen las habilidades requeridas, hace que la actividad sea intrínsecamente satisfactoria. (Reeve, 1994 citado en Díaz &amp; Choque, 2019, p. 29).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Identidad</li> <li>• Retroalimentación</li> </ul>
		<p><b>Motivación Extrínseca</b> Surge debido a la anticipación de sanciones externas asociadas a la conducta en cuestión. Se busca alcanzar una recompensa o evitar la imposición de castigos u otras consecuencias no deseadas (Reeve, 1994 citado en Díaz &amp; Choque, 2019, p. 29).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de Trabajo</li> <li>• Facilidades del área</li> <li>• Relación Jefe-Empleado</li> <li>• Relación entre Compañero</li> </ul>

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022

### **1.6.2 Hipótesis específica**

Existe relación significativa entre el liderazgo personal y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022

Existe relación significativa entre el liderazgo social y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022

## **1.7 Justificación**

El presente trabajo de investigación permitió determinar cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores asistenciales del HSR.

### **1.7.1 Justificación teórica**

El propósito del estudio de investigación es ampliar la comprensión en el ámbito de la dirección gerencial, un proceso crucial en el entorno organizacional según numerosos expertos. Esto contribuirá al progreso del conocimiento y permitirá descubrir nuevas explicaciones que puedan modificar o complementar la comprensión inicial.

### **1.7.2 Justificación Práctica**

El presente trabajo dio a conocer conceptos de liderazgo y motivación, y de qué manera las relaciones de las mismas coadyuvan al logro de objetivos trazados.

### **1.7.3 Justificación Metodológica**

Los logros de la presente pesquisa serán útiles como respaldo a diversos

estudios futuros, que busquen dar respuesta a problemas semejantes.

### 1.8 Consideraciones éticas

Se tuvo en consideración lo siguiente:

- **Respeto a la dignidad humana**, antes de la encuesta, se comunicó a los participantes que la pesquisa se cataloga como un estudio sin peligro, ya que tiene como finalidad recopilar información sobre los conocimientos de los usuarios sin implicar amenazas o vulnerar su integridad físico, moral, psicológico o espiritual. Por esta razón, no se tuvieron en cuenta sus generales de ley, garantizando el anonimato.
  
- **Autonomía**, antes de llevar a cabo el estudio, se proporcionó una explicación a los participantes y se comunicaron a la institución tanto las ventajas como los riesgos asociados. Solo se incorporaron a aquellos usuarios que aceptaron participar de manera voluntaria, respetando la decisión de aquellos que optaron por no participar.
  
- **Justicia**: se garantizó el derecho a la equidad en cuanto a riesgos y beneficios, así como se consideraron aspectos vinculados a la privacidad, intimidad y discreción en la manipulación de la información suministrada. En este sentido, se llevaron a cabo las encuestas siguiendo los criterios de inclusión y exclusión, sin aplicar discriminación alguna, y tratando a todos los participantes del estudio con igual respeto.
  
- **Confidencialidad**: Se preservaron los derechos, dignidad, intereses y sensibilidades de los individuos, reconociendo en la pesquisa la facultad de la reserva y al secreto. Se respetará el derecho de las personas a excluirse y mantener en confidencialidad cualquier información relacionada con su nivel de conocimientos.
  
- **Reciprocidad**, incentivando a los trabajadores que mediante la determinación de la relación del liderazgo y la motivación se obtuvo resultados que permitió mejorar las relaciones laborales en la entidad,

considerando que los beneficiados directos son los mismos trabajadores.

- **Principio de Veracidad**, respecto a la divulgación de los resultados, los investigadores se comprometieron de manera honesta a no modificar ni manipular los resultados.
  
- **Consentimiento Informado**, se llevaron a cabo las encuestas con la aprobación de los expertos en salud del Sanatorio. El proceso de investigación garantiza la discreción de los datos de los concurrentes, y las citas textuales se seguirán conforme al protocolo APA. Todo el procedimiento se realizará con las licencias adecuadas, y los cuestionarios serán validados por especialistas en el sector correspondiente.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

**Parra et al. (2021)**, en su investigación titulada “**Liderazgo (L) como prospectiva del clima organizacional (CO) en el sector hotelero**” realizada en Cartagena de Indias, Colombia. La investigación se enfocó en examinar la relación entre el L y CO en el ramo hotelero de Cartagena de Indias, respaldándose bibliográficamente en diferentes. Este estudio es de alcance descriptivo de campo, con un diseño transversal no experimental. La muestra objeto consistió estuvo representada por 35 empleados operativos del ramo hotelero de Cartagena, a quienes se les administró un listado de preguntas con escala Likert. El cuestionario fue certificado por 5 expertos y la confiabilidad se evaluó mediante la prueba de Alpha de Crombach, obteniendo un resultado de 0,84. Para la examinación de datos, se emplearon estadísticas descriptivas y un baremo interpretativo basado en modelos matemáticos aceptados. Se presentan las orientaciones por variable, seguidas de la correlación entre ellas. Los resultados indican que en el rubro hotelero, el estilo de L está fuertemente relacionado con el CO, evidenciando un ratio de Pearson de 0,86, lo que sugiere una conexión altamente significativa. La conclusión principal es que, en las organizaciones estudiadas, el estilo de L tiende a ser déspota y hermético, lo que genera tirantez en el trabajo y en la realización de las fases.

**Quinteros (2020)**, en pesquisa de título “**Influencia del liderazgo en la toma de decisiones en niveles jerárquicos medios en empresas familiares de**

**la ciudad de Ambato”** realizada en la Universidad de Ambato, Ecuador afirma que: en la actualidad, el impacto del liderazgo en la toma de decisiones desempeña un papel crucial en la administración de las empresas, siendo especialmente significativo en el contexto de las compañías familiares. El fin del estudio es examinar los estilos de liderazgo que impactan en la toma de determinaciones en niveles jerárquicos intermedios dentro de las empresas familiares ubicadas en la ciudad de Ambato. La pesquisa se desarrolló con la intervención de 117 directivos de departamentos pertenecientes a empresas familiares de tamaño mediano en Ambato. En este grupo, el 66% de las empresas tienen entre 50 y 99 empleados. La edad promedio de los directivos encuestados es de 36 años, con una predominancia del nivel de educación superior (68%). Además, la mayoría de los encuestados forma parte de la cadena de valor (53%). Mediante un enfoque de investigación descriptivo correlacional, se concluyó que el estilo de liderazgo en los niveles jerárquicos intermedios se caracteriza por ser un liderazgo de equipo que destaca tanto en la elaboración del trabajo como en el énfasis en las relaciones sociales. La Prueba de Estilos de Liderazgo de Blake & Mouton también reveló una inclinación leve hacia la orientación hacia la tarea, con un promedio de 7,59 puntos, en comparación con los 9 puntos de la escala máxima en la rejilla gerencial.

**Briceño (2019)**, en su investigación **“Liderazgo Gerencial como mecanismo fundamental en el mejoramiento de las relaciones humanas en directivos y docentes”** realizada en el estado de Barinas, Venezuela afirma lo siguiente: la investigación finalizada tuvo como propósito principal fomentar el liderazgo gerencial como un mecanismo esencial para mejorar las interrelaciones sociales entre jefes y profesores en el Centro de Educación Inicial El Bucare, con destino en la Comuna de Barinas del estado Barinas. Se llevó a cabo una pesquisa cuantitativa de alcance descriptivo con un enfoque de diseño de campo. La población y muestra consistieron en trece (13) docentes que trabajan en el organismo. Para la recopilación de datos, se diseñó un listado de interrogantes compuesto por veinte (20) ítems con escalamiento de Likert, que incluía las opciones de alternativas. El

cuestionario fue certificado mediante la valoración de especialistas, y su certificación se efectuó a por medio del estadígrafo de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.81. Además, asimismo se realizó el análisis de la información y procesamiento respectivo. Las evidencias señalan que el personal de la institución no está siendo motivado de manera efectiva para llevar a cabo sus actividades diarias en relación con ciertos objetivos y necesidades institucionales. Asimismo, se observó una falta de buena comunicación entre los docentes que laboran en la institución. Como conclusión, se sugiere promover un liderazgo alineado con el desarrollo y aprendizaje de la organización, fomentar una visión compartida, cultivar culturas de trabajo colaborativas, distribuir las funciones del liderazgo, profesionalizar a los profesores y crear un entorno laboral propicio para compartir ideas abiertamente, cooperar y fomentar relaciones humanas positivas entre todos.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**Malca (2021)**, en su investigación denominada “**Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén**”. El propósito de la pesquisa fue elaborar un ejemplo de liderazgo gerencial con el propósito de fortalecer la productividad de los operarios de la Comuna Provincial de Jaén en el año 2021. El enfoque utilizado fue cuantitativo, con un diseño no experimental transaccional de naturaleza básica y propositiva. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario que se aplicó a 91 operarios de la Municipalidad Provincial de Jaén. Los resultados obtenidos indicaron que el 63% de los participantes afirmaron que los funcionarios rara vez instan a los colaboradores a cumplir plenamente con el reglamento interno. Además, se observó que el 73% expresó que los funcionarios y jefes de área nunca toman medidas correctivas cuando el personal muestra ineficiencia en sus funciones. Como conclusión, se establece que el ejercicio del liderazgo gerencial requiere competencias para adoptar mociones, crear beneficios, gestionar y motivar, con el objetivo de crear un entorno innovador que fomente un ambiente entusiasta y comprometido. Esto, a su vez, favorece una

convivencia óptima y mejora el rendimiento laboral de los empleados, generando un impacto positivo tanto en la entidad como en los ciudadanos.

**Panta (2019)**, en su estudio intitulado: “**Liderazgo gerencial (LG) y clima organizacional (CO) en la empresa Ailyn Auto Industries SAC, 2017**”, El propósito fue establecer la asociación entre sus variables de estudio en la corporación. La pesquisa se clasificó como básica, con un alcance descriptivo-correlacional de tipo transeccional no experimental. Se aplicó la técnica hipotético-deductivo y se trabajó con la población total de 61 personas.

Para la recopilación de datos, se emplearon un cuestionario de liderazgo gerencial y otro de clima organizacional. El primero obtuvo una categoría de veracidad del 0,739, señalando un vínculo positivo alto, mientras que el segundo obtuvo un grado de certificación del 0,893, señalando una conexión positiva muy alta en el procesamiento de datos.

Tras analizar los datos, se reveló que la percepción del grado de relación entre el LG y el CO mostró un valor de  $p=0,014$ , indicando una asociación negativa baja.

**Ramírez (2019)**, en su investigación “**Influencia de Estilos de Gestión (EG) y Liderazgo Gerencial (LG) en la Motivación Laboral (ML) del personal docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas (UNAJMA), 2018**”. Sostiene que, al identificar como esencia del problema la falta de utilización apropiada de los estilos de LG que afecta la ML de los docentes, la pesquisa se centra en responder a la pregunta: ¿De qué manera impacta el EG y LG en la ML de los profesores de la Universidad en el 2018? El propósito de la pesquisa ha sido establecer el nivel de conexión e injerencia entre el EG de LG y la ML del personal docente.

Para llevar a cabo el estudio, se adoptó la técnica hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo, y la muestra estuvo compuesta por 69 participantes, En cuanto a la examinación de la influencia de los EG y LG según la percepción de autoridades y directores, indicaron en mayoritariamente que el EG predominante es el interpersonal. Por otro lado, según la impresión de los profesores, afirmaron en considerable medida que el EG tomado por los

directores ha sido de tipo político y autoritario.

En relación a la injerencia del LG en la ML de los profesores, se observaron diferencias según la Dirección del Departamento Académico, el régimen, la especialidad y el sexo, especialmente en lo que respecta al empleo de directivas y beneficios económicos.

### **2.1.3. Antecedentes Regionales**

**Roque & Ibarra (2018)**, en su investigación intitulada “**El Liderazgo Gerencial (LG) y su influencia en la Satisfacción Laboral (SL) de los trabajadores de Rainforest Expeditions de Puerto Maldonado, 2016**”. Consta de siete secciones, su propósito es analizar la injerencia del LG en la SL de los empleados de la empresa. Para recopilar información, se administró una encuesta a 114 empleados de la empresa. El diseño de la pesquisa es descriptivo-correlacional de corte transversal, empleando métodos como fichaje, investigación y encuestas. Se utilizó un listado de preguntas para las variables, con el LG compuesto por 20 ítems en una escala de Likert. Del mismo modo, el cuestionario de satisfacción laboral constaba de 31 ítems, también en una escala de Likert, totalizando 60 reactivos. La certificación y veracidad del instrumento se evaluaron mediante el índice de Alfa de Cronbach, obteniendo consecuencia 0.818 para el listado de LG y 0.935 para el de SL, indicando una buena confiabilidad. Se encontró una correlación significativa entre LG y SL, con un ratio de asociación  $r = 0.707$  y  $p = 0.000$  ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, subsiste testimonio estadístico suficiente para respaldar la afirmación alternativa.

## **2.2 Marco teórico**

### **2.2.1. Liderazgo**

La administración de las tareas laborales de un equipo mediante la comunicación y la influencia cuyo propósito es la obtención de las metas de la corporación o entidad constituye el liderazgo. Esta destreza implica diversas cualidades personales esenciales para gerentes o líderes, ya que se fundamenta en la influencia interpersonal dirigida hacia la consecución de

metas a corto plazo (misión) o a largo plazo (visión) a través de la comunicación **(Navia et al., 2019)**.

Abarca el cúmulo de competencias y pericias que tiene un sujeto para afectar el comportamiento de personas o de un grupo específico, generando un desempeño entusiasta hacia la consecución efectiva de propósitos y fines. Asimismo, puede ser considerado como el talento de persuadir, gerenciar y guiar a individuos o conjuntos, ganando partidarios y simpatizantes, ejerciendo una influencia positiva en conductas, actitudes y comportamientos. Este enfoque impulsa y fomenta la colaboración hacia un objetivo común, mediante repercusiones sociales dirigidas por medio del protocolo de comunicación **(Hutchinson, 2016)**.

El liderazgo implica la suficiencia de realizar repercusión en los demás de manera que se logren los objetivos deseados. Se vincula tanto con la motivación de las personas como con su formación y empoderamiento. Va más allá de simplemente motivar y se fundamenta en la capacidad del líder para generar ideas valiosas y direccionar al conjunto hacia la obtención de esas ideas. Un líder destacado posee una visión clara, atractiva y factible, además de contar con la autoridad necesaria para guiar al grupo hacia ese horizonte **(Marcó et al., 2016)**.

También **Koontz et al. (2012)**, afirma que el concepto de liderazgo presenta diversas interpretaciones según distintos autores. Harry Truman, expresidente de USA, afirmaba que el liderazgo radica en la competencia de motivar a las personas para que realicen con agrado aquello que no les incomoda. En estas líneas, se conceptúa el liderazgo como la incidencia, es decir, el talento o secuencia de ejercer influencia sobre los seres humanos para que realicen de manera voluntaria y entusiasta en la obtención de los propósitos del grupo. En términos teóricos, no solo se trata de fomentar la disposición de las personas para trabajar, sino de estimular su entusiasmo y confianza en el proceso. El entusiasmo implica energía, vigor y pasión en el desarrollo del trabajo, mientras que la seguridad representa la expertiz y la competencia técnica. Los

líderes desempeñan un papel crucial al facilitar que un grupo alcance sus metas aprovechando al máximo sus capacidades.

### **2.2.2 Combinación entre jefatura y liderazgo**

Toda organización, ya sea una empresa o entidad, debe establecer directrices claras basadas en su misión y visión, lo cual contribuye a fortalecer su estructura. Además, es crucial que estas instituciones se dirijan de manera eficaz y eficiente hacia el logro de sus metas establecidas. Las posiciones de liderazgo dentro de las organizaciones son ocupadas por individuos con autoridad, quienes supervisan diversos grupos dentro de la entidad.

El término jefe se asigna al individuo que tiene la potestad de direccionar a otros, quienes actúan como subordinados en distintos ámbitos, como oficinas, empresas, corporaciones, gobiernos, clubes, entre otros. Aunque la definición anterior no implica que un jefe automáticamente sea un líder, es recomendable que las posiciones de liderazgo incorporen características inherentes al liderazgo. Esto beneficia a la organización al fomentar una identidad real entre el personal y garantizar una ejecución efectiva de las tareas asignadas.

Es esencial que las empresas evolucionen hacia roles directivos que integren habilidades de liderazgo. Este enfoque, que combina aspectos de liderazgo y jefatura, promueve una administración efectiva de los recursos humanos, contribuyendo a la formación de equipos de trabajo eficientes. Los miembros de estos equipos se sentirán comprometidos e identificados con la entidad, lo que facilitará el resultado racional y coherente de las fines señalados **(Hutchinson, 2016)**.

### **2.2.3 Características de los líderes exitosos**

Las personas que alcanzan el éxito al liderar empresas exhiben ciertos atributos que los distinguen de los demás. Estos se caracterizan por ser emprendedores, enérgicos y ambiciosos, disfrutando de los desafíos al asumir tareas difíciles y buscando constantemente ser pioneros. Además, muestran tenacidad al no desanimarse en sus intentos; enfrentan problemas como desafíos y encuentran satisfacción en el triunfo.

Asimismo, demuestran honestidad y confianza, recompensando de manera justa a sus colaboradores y confiando en la capacidad, inteligencia y lealtad del grupo que los rodea, permitiéndoles delegar responsabilidades. Se muestran seguros de su capacidad, comprometiéndose con la seguridad de lograr metas y reconociendo sus propias habilidades.

Su flexibilidad en las estrategias revela la comprensión de que la gestión es contingente, aplicando tratamientos específicos para cada situación. La creatividad les permite ser proactivos, adoptando la mejor manera de abordar las situaciones y comunicando de manera efectiva su visión al grupo.

Además, poseen una perspectiva visionaria al anticipar el futuro, convirtiéndose en agentes del cambio en lugar de ser víctimas de él. Actúan como motivadores, creando un ambiente propicio mediante su ejemplo y alentando a sus colaboradores a contribuir hacia los objetivos establecidos **(Navia et al., 2019)**.

#### **2.2.4 Dimensiones de liderazgo gerencial.**

**Liderazgo personal.** Los elementos que conforman esta dimensión incluyen la honestidad y la confianza, la perseverancia, el nivel de actividad y la administración del tiempo **Alvarado (2016 citado en Díaz, 2018)**.

**Liderazgo directivo.** Esta dimensión abarca los elementos de ser competente en la toma de decisiones eficientes y oportunas, demostrar habilidad estratégica, enfocarse en resultados y poseer habilidades de negociación **Alvarado (2016 citado en Díaz, 2018)**.

**Liderazgo social.** En esta área se han analizado los aspectos como: la aptitud para oír, la habilidad para idear perspectivas claras y persuasivas que motiven, la capacidad de influencia, el estímulo al desarrollo de otros, la orientación y promoción del cambio, la gestión de conflictos, la creación de conexiones para fomentar el trabajo en equipo, y el cultivo y mantenimiento de una red de relaciones y colaboración **Alvarado (2016 citado en Díaz, 2018)**.

### **2.2.5 Componentes del Liderazgo gerencial**

a) **Competencia para emplear el poder de manera eficaz y responsable:**

La esencia del poder y las distinciones entre poder y autoridad. En este contexto, el poder se define como la aptitud de sujetos o conjuntos para repercutir en las costumbres o hechos de otros individuos o equipos. Por otro lado, la autoridad se refiere a la potestad inherente a un puesto para desempeñar discrecionalidad al adoptar determinaciones que afectan a otros. En este sentido, la autoridad puede considerarse como una forma específica de poder, enmarcada dentro del ámbito de una organización.

La esencia del poder y las distinciones entre poder y autoridad son aspectos fundamentales a considerar. En este contexto, el poder se define como la aptitud que poseen los individuos o conjuntos para incidir en las ideas o hechos de otros sujetos o conjuntos. De otra manera, la jerarquía se refiere a la facultad inherente a un cargo para ejercer confidencialidad al tomar determinaciones que afectan a otros. Aunque la jerarquía puede considerarse como un tipo de poder, se circunscribe específicamente al entorno de una organización.

b) **Habilidad para reconocer que los individuos experimentan distintas fuerzas motivadoras en diversos momentos y circunstancias:**

Constituye un conocimiento esencial sobre la naturaleza humana. En todas las disciplinas, comprender el postulado de la inspiración, las diversas fuerzas animadoras y la esencia de una teoría motivacional es una cosa, pero aplicar ese conocimiento a individuos y circunstancias es otra. Un gerente o cualquier cabecilla que posea, algún conocimiento actualizado del postulado de la motivación y una comprensión de sus partes está más consciente de la esencia y la fuerza de las carencias personales. Además, se encuentra en una posición más favorable para determinar y crear enfoques que satisfagan esas necesidades, gestionando para obtener las respuestas deseadas

c) **Capacidad para inspirar:** La competencia de infundir a los simpatizantes para que utilicen todas sus habilidades a un plan es fundamental. No

obstante, el uso de estimulantes parece enfocarse en los operarios y sus urgencias, la fuente de aliciente también proviene de los líderes del equipo. Estos pueden ser atractivos y atrayentes, generando lealtad, devoción y alto deseo por parte de los adeptos de alcanzar los objetivos propuestos por los líderes. En este contexto, no se trata simplemente de satisfacer una necesidad, sino de una situación en la que las personas respaldan de manera desinteresada al líder elegido. Los ejemplos más destacados de liderazgo inspirador suelen surgir en situaciones desesperadas y amenazantes, como una nación desprevenida antes de un enfrentamiento, un sitio de cautivos con una moral excepcional o un líder doblegado que sigue siendo respaldado por sus leales simpatizantes. Algunos podrían afirmar que esta devoción no es totalmente desprendida, ya que está impulsada por el valor de los que afrontan la tragedia al acompañar a la persona de confianza. Sin embargo, pocos negarían el interés del sugestivo guía en cualquiera de estos casos.

- d) **Capacidad para actuar en forma tal que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas:** El modo en que el líder conduce y el entorno que crea son cruciales. La fuerza de la motivación se ve significativamente influenciada por las expectativas, las recompensas percibidas, la percepción del esfuerzo necesario, la naturaleza de la tarea y diversos factores que forman parte tanto del entorno como del clima organizacional (**Posadas, 2016**).

### **2.2.6 La Motivación Humana**

La motivación en el entorno laboral se puede conceptualizar como el resultado del intercambio entre el sujeto y los alicientes suministrados por la corporación con el fin de originar medios que inciten y alienten al empleado a alcanzar un objetivo. Representa la disposición innata del individuo a esforzarse para lograr los objetivos de la organización, alineando este esfuerzo con el apremio de colmar sus propias urgencias. De otro modo, se trata del aliento para satisfacer las carencias presentes en el empleado, ya sea relacionadas con la superación, óptimas condiciones laborales o la complacencia de necesidades

personales. Estos factores actúan como el catalizador que provoca la respuesta del empleado, con el objetivo de lograr una sensación óptima de confort al alcanzar la meta establecida **(Peña, 2018)**.

La motivación se refiere a las metas y deseos de los empleados, siendo un proceso interno que inicia un comportamiento o, al menos, una inclinación a actuar con el propósito de satisfacer una necesidad **(Revuelto-Taboada, 2018)**.

La motivación en el ámbito laboral tiene su origen en el término que se traduce como movimiento. Puede ser definida como el énfasis o impulso que una persona dirige hacia una forma específica de satisfacer una necesidad, generando o intensificando la motivación necesaria para emprender esa acción o medio, o incluso para abstenerse de realizarlo. Estas actitudes guían la conducta de un individuo hacia la tarea, apartándola de actividades recreativas y otras áreas de la existencia **(Huilcapi-Masacon et al., 2017)**.

Se refieren a los procedimientos que influyen en la fuerza, direccionamiento y perseverancia del afán dedicado por un individuo para lograr un propósito. Esta definición consta de tres componentes esenciales: energía, dirección y persistencia. La energía engloba la fuerza, impulso y vitalidad involucrados; una persona motivada canaliza un esfuerzo significativo y trabaja con dedicación. No obstante, es fundamental considerar no solo la cantidad de esfuerzo, sino también su calidad y dirección. Un esfuerzo considerable no garantiza un rendimiento positivo a menos que esté enfocado en una dirección beneficiosa para la organización. Se busca que los empleados no solo se esfuercen, sino que lo hagan de manera dirigida y alineada con los objetivos de la organización. Finalmente, aborda la dimensión de perseverancia, buscando que los colaboradores mantengan su dedicación de manera constante para alcanzar dichos objetivos **(Robbins & Coulter 2014)**.

### **2.2.7 Motivación en el trabajo: ¿de qué se trata?**

El rendimiento laboral se manifiesta como el resultado obtenido por una

persona al aplicar esfuerzo en su trabajo. Se considera positivo cuando el resultado beneficia al individuo, al conjunto en el que integra, a un usuario o a la corporación para la que labora. Ejemplos de rendimiento positivo incluyen aprobar un curso, ganar una competición, satisfacer a un comprador o armar correctamente un bien.

La ejecución de cualquier tarea u objetivo está influenciada por fuerzas denominadas motivos, las cuales generan la inspiración en la ocupación. La motivación en el ámbito laboral representa un estado psíquico que refleja las ganas, atención o albedrío de llevar a cabo una acción o alcanzar un fin. Afirmar que un individuo está inspirado en la ocupación implica que muestra una actitud adecuada o conveniente hacia la realización de sus tareas.

En su idea genuina, señala los pasos mediante el cual la conducta humana se ve impulsado, afectado o reforzado por algún tipo de causa o razón. Causa, corazón e impresión comparten la semejante raíz. En esencia, la conducta humana siempre está inspirada, siempre hay una causa en funcionamiento que lo impulsa. **(Amaru, 2009)**.

Los impulsos personales se fundamentan en carencias, ya sean racionales o irracionales. Ciertos son esenciales, como las vitales, mientras que otras pueden considerarse accesorias. Naturalmente, la intensidad de estas urgencias varía entre individuos y cambia a través del tiempo.

El término motivación engloba todo tipo de inspiración, anhelos, urgencias, apetitos y fuerzas similares. Cuando se dice que los gerentes estimulan a sus operarios, significa que llevan a cabo hechos que esperan colmar esas razones y aspiraciones, induciendo a los individuos a comportarse de la manera deseada **(Koontz et al, 2012)**.

### **2.2.8 Dimensiones de la motivación**

#### **a) La motivación extrínseca;**

Surge debido a las perspectivas de enfrentar consecuencias superficial al comportamiento, ya sea buscando obtener una recompensa o evitando castigos o cualquier resultado no deseado. En otras palabras, la conducta se vuelve utilitaria, siendo un medio para lograr un objetivo específico. Este objetivo puede incluir la obtención de beneficios económicos, sociales o

psicológicos, como bonificaciones, la aprobación de colegas o el reconocimiento del supervisor. También puede implicar el evitar consecuencias desfavorables, como el rechazo a un incremento salarial, el repudio de algunos o la falta de seguridad del gerente (Díaz & Choque, 2019).

**b) La motivación intrínseca;**

Proviene de la satisfacción inherente a la ejecución misma del comportamiento, la cual es manifiesta y actúa paralelamente como medio y fin. Realizar, por ejemplo, una tarea desafiante para la cual se poseen las habilidades necesarias resulta intrínsecamente gratificante. Reeve diferencia entre la motivación intrínseca, donde la fuente de motivación proviene de urgencias profundas y la complacencia libre de la acción, y la motivación extrínseca, donde el impulso emerge de beneficios e implicancias que están vinculados a la conducta percibida (Díaz & Choque 2019).

La motivación extrínseca se basa en un agente externo al individuo que realiza la acción. Este agente puede o no ser consciente de la conducta, evaluarla según sus propios criterios y tener la capacidad de otorgar o retener recompensas o castigos. Esto implica que no existe una seguridad de que la conducta que el sujeto considera apropiado lleve necesariamente al logro de los objetivos que motivaron dicha conducta (Díaz & Choque 2019).

En cambio, la motivación intrínseca prescinde por completo de factores externos y se sustenta en sí misma. Por esta razón, los postulados actuales sobre inspiración resaltan la relevancia y el potencial de la animación intrínseca, sin negar, no obstante, la influencia reforzadora de las sanciones externas (Díaz & Choque 2019).

### **2.2.9 Motivación y administración**

La palabra motivación significa mover, es decir, todo aquello que impulsa la

conducta para colmar carencias y que constituye la presión detrás de la conducta humana. En psicología, se considera al sujeto como una singularidad biopsicosocial, ya que su actitud está regido por preceptos biológicos y principios psicológicos o espirituales, que incluyen secuencias interiores como impresiones, comportamientos y apreciaciones. Además, como seres colectivos, las personas están influenciadas por aspectos culturales de grupo.

En la tentativa de colmar sus urgencias, los seres humanos determinan metas para superarse o encontrar soluciones a los desafíos que enfrentan en la búsqueda de satisfactores. Cuando no logran alcanzar estos objetivos, pueden experimentar estados de frustración de manera inmediata o a largo plazo, lucido o involuntario, lo cual afecta su conducta y su progreso, así como a su entorno, como la familia, el trabajo y el medio ambiente. Sin embargo, la frustración puede ser utilizada de manera positiva como motivación para modelar el comportamiento y alcanzar niveles máximos de superación, e incluso mitificación. Por ejemplo, en lugar de reaccionar agresivamente o soslayar una circunstancia problemática, un individuo puede sublimarla y decir: Voy a salir fortalecido de este problema, voy a aprender. Las inspiraciones son principalmente particulares, aunque los fuerzas externas suman a la motivación, y las emociones pueden ser grupales, como cuando un espectador se conmueve por el triunfo de un equipo deportivo **(Hernandez & Rodriguez, 2011)**.

### **2.2.10 Jerarquía de las necesidades según Maslow**

Los postulados de las necesidades inician del razonamiento de que los motivos que impulsan la conducta humana provienen del mismo individuo, es decir, las fuerzas que lo llevan a actuar y comportarse residen internamente en él. Varias de estas carencias son voluntarias, entretanto otras no lo son. El postulado motivacional más reconocida es la de Abraham Maslow, que se fundamenta en la categoría de las carencias mortales. Según el autor de la referencia, estas urgencias se estructuran en una pirámide en función de su trascendencia en relación con el comportamiento humano. En el cimientto de la pirámide se encuentran las carencias más básicas y recurrentes, conocidas

como necesidades fisiológicas, mientras que en la cúspide se hallan las más complejas y filosóficas, llamados menesteres secundarios.

1. **Necesidades fisiológicas:** constituyen el nivel más básico de requerimientos humanos, siendo inherentes, como el deseo de alimentarse (apetito o hambre o sed), descansar y dormir (agotamiento), resguardarse de lo gélido o calidez (abrigo) y buscar el apetito carnal (procreación humana). Estas urgencias, conocidas como fisiológicas o fundamentales, demandan una satisfacción repetida y cíclica para asegurar la supervivencia del individuo. Desde el momento del nacimiento, guían la vida humana, siendo prioritarias en la conducta del recién nacido y manteniendo su predominancia en la adultez hasta que se logra su satisfacción. Relacionadas con la supervivencia y permanencia de la persona, a pesar de ser compartidas por todas las personas, necesitan niveles singulares variables de complacencia. Su característica neurálgica es la carencia, ya que la falta de satisfacción de alguna de estas necesidades orienta la conducta del individuo.
2. **Necesidades de seguridad:** representan el second nivel de las necesidades humanas, impulsando a las personas a resguardarse ante amenazas reales o imaginarias, ya sean físicas o abstractas. La búsqueda de seguridad frente a posibles peligros, el deseo de un ámbito metódico y predecible son expresiones clásicas de estas carencias. Surgen en el comportamiento humano cuando las urgencias básicas están parcialmente complacidas y están estrechamente vinculadas a la subsistencia individual. Dado que en el ámbito laboral los individuos se supeditan a la estructura, actos gerenciales unilaterales o determinaciones incongruentes pueden generar riesgo o desamparo acerca de la continuidad laboral.
3. **Necesidades sociales:** Se derivan de la interacción social del individuo con otros, representando las urgencias de conexión, integración y admisión por parte de sus pares, así como el intercambio de simpatía, aprecio y cariño. Estas necesidades emergen en la conducta cuando las carencias más básicas (básicas y de amparo) están en gran medida satisfechas. La insatisfacción de las necesidades sociales puede manifestarse en resistencia, antagonismo y hostilidad hacia aquellos que intentan

relacionarse. La falta de cumplimiento de estas necesidades sociales puede llevar a la falta de adaptación grupal y al aislamiento. En la gestión participativa, el deseo de dar y aceptar aprecio desempeña un papel crucial en la motivación humana.

4. **Necesidades de aprecio:** estas necesidades están vinculadas a la percepción y valoración personal, abarcando la autoevaluación, la autoestima, la seguridad, la búsqueda de asentimiento y gratitud social, así como la condición, la fama y el orgullo individual. Lograr la satisfacción de estas necesidades genera un sentido de autoconfianza, valía, fortaleza, prestigio, poder, habilidad y utilidad. En caso de que estas necesidades no sean satisfechas, pueden desencadenar falta de autoestima, fragilidad, supeditación e inseguridad, los cuales, a su vez, podrían dar lugar a desánimo o comportamientos compensatorios.
5. **Necesidades de autorrealización:** Estas son las necesidades humanas más elevadas y ocupan el vértice de la jerarquía. Inspiran al individuo a utilizar su máximo potencial y a continuar su desarrollo a lo largo de toda su vida. Este impulso se manifiesta a través del deseo de superarse y alcanzar todo su potencial. Las urgencias de superación personal se vinculan con la soberanía, libertad, autodominio, conocimiento y la total materialización de la aptitud y virtud individuales, así como el aprovechamiento completo de los propios talentos. Mientras que las anteriores urgencias previas pueden ser satisfechas mediante retribuciones externas (extrínsecas) y tienen una realidad tangible (como comida, dinero, simpatía, halagos de otros), las carencias de superación solo se cumplen mediante compensaciones intrínsecas que la persona se otorga a sí misma (como el sentimiento de superación), y no son perceptibles ni sometidas por otros. A diferencia de las otras necesidades, que dejan de motivar la conducta una vez satisfechas, la necesidad de autorrealización puede ser insaciable, ya que, entre más satisfecha esté la persona, más importancia adquiere para ella y más deseo experimenta de satisfacerla. Independientemente de cuánto haya alcanzado, la persona siempre aspirará a más (**Chiavenato, 2011**).

## **2.3 Definición de términos**

- **Integridad y confianza**

Se deposita confianza en él y se le percibe como alguien franco y sincero. Tiene la capacidad de expresar la veracidad de forma continua, apropiada, así como también de manera positiva. Y, es un ser humano prudente, apto en reconocer sus propios errores sin atribuir culpas a terceros. No disimula para obtener ventajas personales.

(Gabriunas, 2008)

- **Perseverancia**

Tiene la capacidad de avanzar para cumplir su objetivo, no se deja dominar ante cualquier obstáculo que se le presente. Cumple con sus funciones, y tiene la determinación demostrando la fuerza moral.

- **Importancia de la acción**

Significa en conocer el objetivo principal, los principios de la empresa y en acreditar los actos de los trabajadores para que se ajusten con ellos.

- **Administración del tiempo**

Conduce numerosos asuntos y programas al idéntico periodo, aunque no se suelta demasiado. Supervisa y se rodea a un plan o lo transforma si sería conveniente. Labora con la capacidad a pesar de la fuerza del periodo

- **Comunicación**

Tienen la suficiencia para ceder y compartir vía comunicación con la capacidad, de esa manera que se pueda con otras personas en la organización. Dado que el manejo afecta en ejercer las actividades por medio de otras personas, la información es válido para ejercer como todo un gerente profesional.

- **Capacidad para escuchar**

Posee la habilidad de practicar una escucha atenta y activa, mostrando

paciencia al permitir que las personas expresen sus pensamientos en su totalidad. Tiene la capacidad de repetir con precisión las opiniones de los demás, incluso cuando no comparte necesariamente su punto de vista (Gabriunas, 2008)

- **Creación y desarrollo de equipos**

Establece metas claras que motivan el rendimiento de los integrantes del equipo. Selecciona el personal adecuado, considerando la importancia de las ideas variadas y las habilidades técnicas requeridas. Delimita la formalidad de los integrantes en su totalidad y distribuye las actividades y obligaciones de manera apropiada entre todo personal del grupo.

- **Hábil estratega**

Contempla el porvenir con claridad, siendo capaz de prever con precisión las consecuencias y tendencias futuras. Exhibe un profundo conocimiento y una amplia perspectiva, demostrando tener una visión avanzada. Puede describir de manera nítida situaciones y perspectivas creíbles relacionadas con posibilidades y probabilidades. Asimismo, cuenta con la capacidad de concebir estrategias y planes competitivos e innovadores (Gabriunas, 2008).

- **Obtención de resultados**

Siempre tiene la confianza de lograr con éxito los objetivos establecidos. Permanece de manera constante entre las personas más destacadas y consistentes. Dirige su atención de manera continua hacia la consecución de metas. Exige mucho tanto de sí mismo como de los demás para alcanzar resultados positivos (Gabriunas, 2008).

- **Toma de decisiones**

Abarca la definitiva de cualquier problema, recolecta la información, genera alternativas y elige un curso de acción.

- **Buen negociador**

Acuerda con la capacidad, a denominación de un grupo, preguntas relacionadas de acuerdo a los roles y recursos necesarios, teniendo la habilidad de desarrollar vía social y ejercer autoridad en los superiores, así como también aplica contundentes acciones para el personal problemático.

- **Autonomía:**

La capacidad de cada individuo para desempeñarse en su entorno laboral y planificar su trabajo sin restricciones que limiten su labor, manteniendo un ritmo apropiado y cierto grado de autoridad y responsabilidad. Además, se valora la oportunidad de interactuar socialmente, ya que la mejora en las descripciones de puestos y competencias se traduce en una mayor motivación intrínseca hacia las tareas asignadas (Espinosa, 1997 citado en Diaz & Choque, 2019).

- **Identidad:**

El estado personal en relación con la identidad fundamental se refiere a una sensación duradera en el tiempo de ser un componente global y esencial de la firma o conjunto social al que uno pertenece, lo que guía la conexión del individuo con el mundo exterior. Este estado implica un sentimiento profundo de conexión y vínculo con la función desempeñada, disfrutando del tipo de trabajo realizado y, en consecuencia, poseyendo las habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo la tarea. También implica encontrar significado en lo que se hace, relacionado con la forma en que se emplean las fuerzas valiosas. En muchos empleos, se experimenta supervisión y se observa la respuesta tanto de la sociedad en general como del conjunto laboral al que uno se reconoce (Diaz & Choque, 2019).

- **Retroalimentación:**

Sensación de contento respecto al trabajo realizado o servicio prestado, alcanzando un alto nivel de eficacia al experimentar satisfacción al servir al cliente. Se destaca la importancia del reconocimiento necesario para la labor, ya que la colaboración en el oficio brinda impresiones de habilidades y autodeterminación, aspectos que suman a la manifestación de

comportamientos intrínsecamente motivadoras, como el reemplazo y la afrontación de desafíos (Díaz & Choque, 2019).

- **Ambiente de trabajo:**

Contar con un entorno en condiciones ideales y con una disposición adecuada de recursos materiales contribuye al rendimiento eficaz, motivando a las personas a comprometerse en sus tareas y haciéndolas más agradables al llevarlas a cabo (Díaz & Choque, 2019).

- **Facilidades del área:**

El grado de confort experimentado por los empleados en un espacio de trabajo específico está relacionado con todos los materiales laborales, ya sean herramientas, accesorios, máquinas o instrumentos de ejecución, que son relevantes para llevar a cabo las tareas laborales (Díaz & Choque, 2019)

- **Relación Jefe-Empleado:**

La dinámica de la comunicación entre ambas partes, es decir, cómo el operario experimenta la existencia o inexistencia del jefe y si sus opiniones son tomadas en cuenta, juega un papel crucial. Cuando existen relaciones negativas, esto se refleja en la falta de asistencia al lugar de trabajo. Es fundamental reconocer que las personas trabajan más efectivamente cuando se sienten cómodas tanto con sus compañeros de trabajo como con sus supervisores. El sentido de pertenencia al grupo inicialmente se percibe como un medio para alcanzar un objetivo; las personas eligen ir a trabajar porque valoran la importancia de compartir tiempo con sus colegas (Díaz & Choque, 2019).

- **Relación entre compañeros:**

Reflejado en la relevancia de las relaciones con los colegas, la repetición de las juntas y la decisión del lugar de ocupación se determina según las relaciones entre compañeros. Surge una necesidad de interacción debido a la conexión entre colegas. La labor es significativa tanto para el individuo como para sus compañeros, y, por lo tanto, para la institución en su

conjunto (Díaz & Choque, 2019).

- **Administración de innovaciones**

Posee la habilidad de implementar las ideas creativas de otras personas, identifica de manera acertada las ideas y sugerencias creativas que serán efectivas, gestiona de manera competente el proceso creativo de los demás, fomenta la generación de nuevas ideas y evalúa cómo las propuestas impactarán en el mercado (Gabriunas, 2008).

- **Dirección de personal**

Tiene la capacidad de definir pautas de manera clara, establece metas ambiciosas, asigna las responsabilidades de manera adecuada y expone las actividades de una manera adecuada y organizada. Conserva una comunicación constante de las actividades obtenidas, promoviendo que el personal se desempeñe de la mejor manera posible en sus funciones. Además, se informa de manera clara con los demás (Gabriunas, 2008).

- **Manejo de situaciones ambiguas**

Tiene la capacidad de manejar eficientemente los cambios, adaptarse sin dificultades, tomar decisiones y actuar incluso sin disponer de toda la información. Mantiene la calma frente a situaciones poco definidas y no requiere completar una tarea antes de avanzar. Puede gestionar situaciones de riesgo e incertidumbre con control (Páez, 2019).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Tipo de estudio**

La investigación en curso es de naturaleza básica y adopta un enfoque cuantitativo no experimental de tipo transversal.

Se clasifica como cuantitativa debido al uso de análisis estadísticos para procesar los datos obtenidos de encuestas aplicadas a trabajadores asistenciales, con el fin de comparar las hipótesis formuladas.

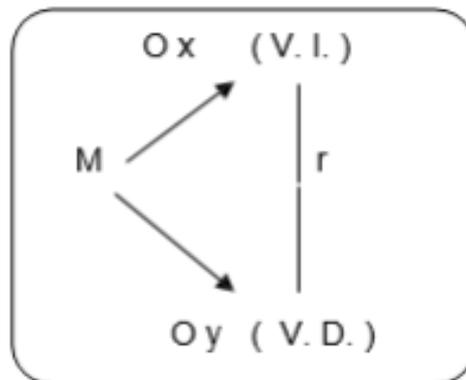
La característica no experimental se evidencia en la inexistencia de manipulación de las variables, siguiendo la definición de estudios no experimentales según Roberto y Sampieri (2014), donde se observa el fenómeno en su entorno natural para su posterior análisis.

El diseño de corte transversal se seleccionó, ya que el recojo de la información se hizo en un único momento y tiempo específico, correspondiente al año 2022. En términos de alcance, se describe como descriptivo correlacional.

La naturaleza descriptiva de la investigación radica en la revelación de la percepción del liderazgo y la motivación entre los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. La dimensión correlacional se manifiesta al explorar la vinculación entre las variables, de acuerdo con la opinión de Hernández (2014), donde los estudios descriptivos buscan medir o recopilar información sobre las propiedades, características y procesos de las variables, mientras que los correlacionales buscan elucidar las relaciones entre las variables.

### 3.2 Diseño de estudio

El diseño empleado en la pesquisa fue de carácter no experimental y de tipo transeccional, ya que no se manipularon las variables, y el levantamiento de la información para la examinación estadística se llevará a cabo en un único tiempo. Los pasos a seguir en la sucesión comenzarán con la localización de la población y muestra de la pesquisa. Posteriormente, se procederá al desarrollo de las herramientas, asegurándose de construirlas con validez, seguridad y opinión lógica verificadas. El propósito final consistirá en poner a evaluación la hipótesis formulada, siguiendo el protocolo propuesto:



Denotación:

- M = Muestra de Investigación
- Ox = Variable de Estudio 1:(liderazgo)
- Oy = Variable de Estudio 2: (motivación)
- R = Relación entre variables

### 3.3 Población y muestra

#### 3.3.1 Población

Como población de estudio se considerará a 255 trabajadores asistenciales del HSR. La población es una agrupación de componentes que consta de sujetos, cosas, en los que se pueden apreciar o cuantificar una o más peculiaridades de propiedad cualitativa o cuantitativa **(Bernal, 2010)**.

### 3.3.2 Muestra

La muestra es una parte pequeña y representativa de la población para ofrecer una información objetiva. El tipo de muestreo que se utilizó para este trabajo de investigación es muestreo probabilístico, es probabilístico porque cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionada para la muestra. (Roberto & Sampieri, 2014)

Para el presente estudio la muestra ha sido de 154 trabajadores asistenciales del HSR, para decidir la dimensión de la muestra se aplicó la siguiente la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Tamaño de la población	N	255
Error Alfa	$\alpha$	0,05
Nivel de Confianza	1- $\alpha$	0,95
Z de (1- $\alpha$ )	Z (1- $\alpha$ )	1,96
Prevalencia	p	0,50
Complemento de p	q	0,50
Precisión	d	0,05
Tamaño de la muestra	n	153,51

### 3.4 Métodos y técnicas

Las técnicas e instrumentos empleados en este trabajo para recopilar información se diseñaron de acuerdo con las características y requisitos de la variable única. Estos incluyen la encuesta, entrevistas, análisis de documentos y observaciones directas.

- ENCUESTA: Se trata de una técnica de recopilación de información basada en un conjunto de preguntas elaboradas con el objetivo de obtener datos de las personas.
- INSTRUMENTOS: Se emplearon cuestionarios validados y codificados, los cuales

posibilitarán la recopilación de información y la medición de la variable única a través de las dimensiones estudiadas.

### **3.5 Tratamiento de los datos**

Para analizar los datos recopilados, se llevó a cabo una revisión, codificación y digitalización utilizando el programa estadístico SPSS. Posteriormente, la información se organizará y clasificará a través de tablas y figuras para conseguir los logros deseados. En esta investigación, el análisis estadístico de los datos se llevará a cabo mediante técnicas de estadística descriptiva. La información descriptiva se exhibirá mediante tablas y gráficos, seguido por la interpretación detallada de cada uno de ellos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Se han administrado herramientas en la muestra pertinente, y los resultados se exhiben mediante la presentación de frecuencias y proporciones organizadas en tablas y figuras. Estos valores se muestran tanto en términos absolutos como en porcentajes, destacando las variables y sus respectivas dimensiones.

##### 4.1.1 Confiabilidad y Validación del Instrumento

Con el objetivo de evaluar la confiabilidad de la información recopilada a través de los cuestionarios de recojo de datos, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach.

**Tabla 1**

*Prueba de fiabilidad*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Liderazgo	,959	20
Motivación	,899	18

Según la información, la Tabla 1, se aprecia que el ratio de Alfa de Cronbach supera 0,8 para el instrumento utilizado en la investigación. Siguiendo las pautas de Hernández et al. (2014), se establece que a medida que el valor de Alfa aumenta, la fiabilidad también lo hace. Por lo tanto, los valores de 0,959 y 0,899 se consideran altos, señalando que los cuestionarios poseen una certificación suficiente. Para ratificar el aspecto, fondo y armazón de las preguntas empleadas en la pesquisa, se suministró el procedimiento de Opinión de especialistas. En este

contexto, tres expertos fueron seleccionados en referencia de su pericia en el tema y la naturaleza de sus actividades, para evaluar la autenticidad de contenido de los cuestionarios utilizados en el presente trabajo de investigación.

**Tabla 2**

*Validación del instrumento*

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Excelente.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Excelente
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno

La Tabla 2 revela que cada uno de los expertos llevó a cabo una validación de la estructura, contenido y forma, otorgando calificaciones de Excelente y Muy Bueno.

#### **4.1.2 Análisis Cuantitativo de las Variables.**

En el presente apartado se exhiben los logros conseguidos como resultado de la implementación de las partes metodológicas previamente detallados en el apartado precedente, donde se ejecutaron encuestas con el propósito de lograr los fines y evaluar las hipótesis. Se da a conocer los resultados de la investigación, empleando la técnica de sondeos suministrada a 154 colaboradores asistenciales del HSR.

También, se exponen los descubrimientos alcanzados mediante la aplicación del cuestionario diseñado para el personal asistencial, que consta de 20 preguntas para la variable uno y 18 ítems para la variable dos. Con el fin de facilitar la comprensión, se ha organizado una taxonomía en base a las dimensiones y las variables, presentando la información en herramientas para la visualización de datos. Cada gráfico incluye una tabla de doble entrada, su respectiva figura e interpretación.

En resumen, los principales resultados del estudio, a través del uso de técnicas didácticas para la descripción de la información, como tablas y figuras, se llevaron a cabo con el personal asistencial del nosocomio.

## 4.2. Resultados descriptivos

### Variable 1: Liderazgo

Tabla 3

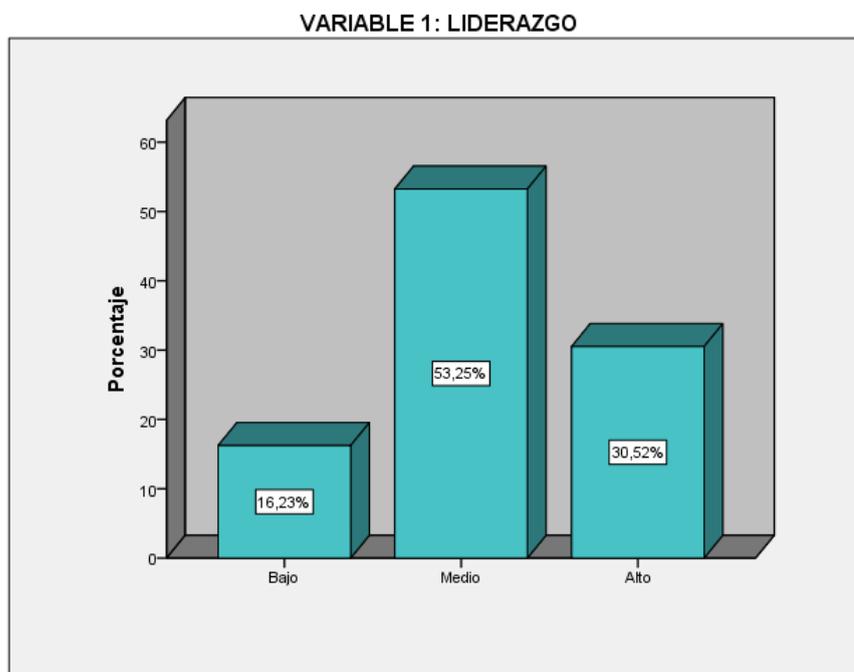
Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	16,2	16,2	16,2
Medio	82	53,2	53,2	69,5
Alto	47	30,5	30,5	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Visto la información exhibida en la Tabla 3, en relación a la variable de Liderazgo, se nota que el 53,20% de los empleados en el ámbito asistencial del HSR señalan que el liderazgo se sitúa en un nivel medio. Por otro lado, el 30,5% refiere que el grado del liderazgo es alto, mientras que el 16,2% manifiesta que es bajo. Estos resultados también están reflejados en la Figura 1.

Figura 1

Liderazgo



## Dimensión: Liderazgo Personal

**Tabla 4**

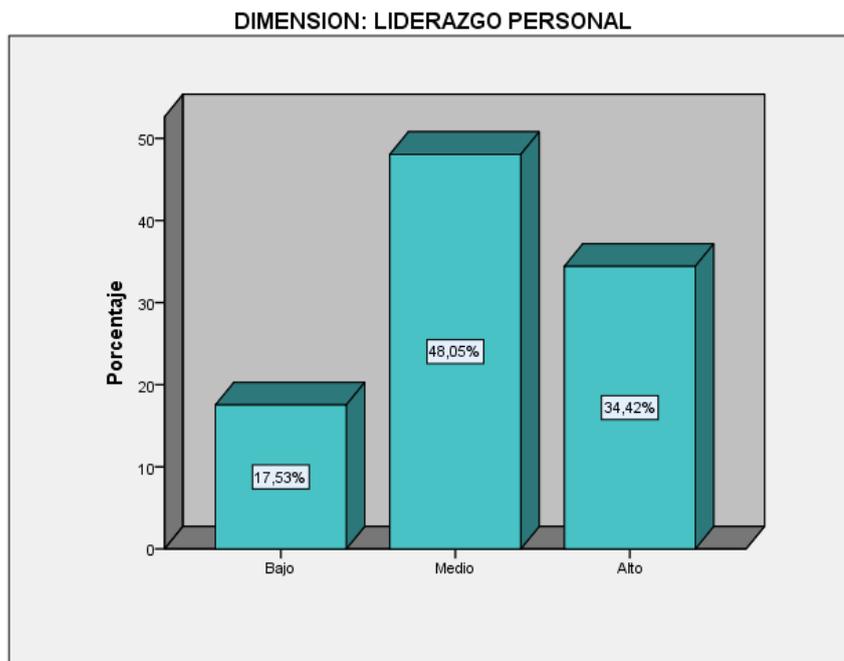
*Liderazgo Personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	17,5	17,5	17,5
Medio	74	48,1	48,1	65,6
Alto	53	34,4	34,4	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Conforme a la información proporcionada en la Tabla 4, en lo que respecta a la dimensión de Liderazgo Personal, se destaca que el 48,10% de los empleados en el ámbito asistencial del HSR sostienen que el liderazgo personal se sitúa en una categoría media. Por otra parte, el 34,4% describe que la categoría de liderazgo personal es alto, mientras que el 17,5% expone que es bajo. Estos resultados también están representados en la Figura 2.

**Figura 2**

*Liderazgo Personal*



## Dimensión: Liderazgo Social

**Tabla 5**

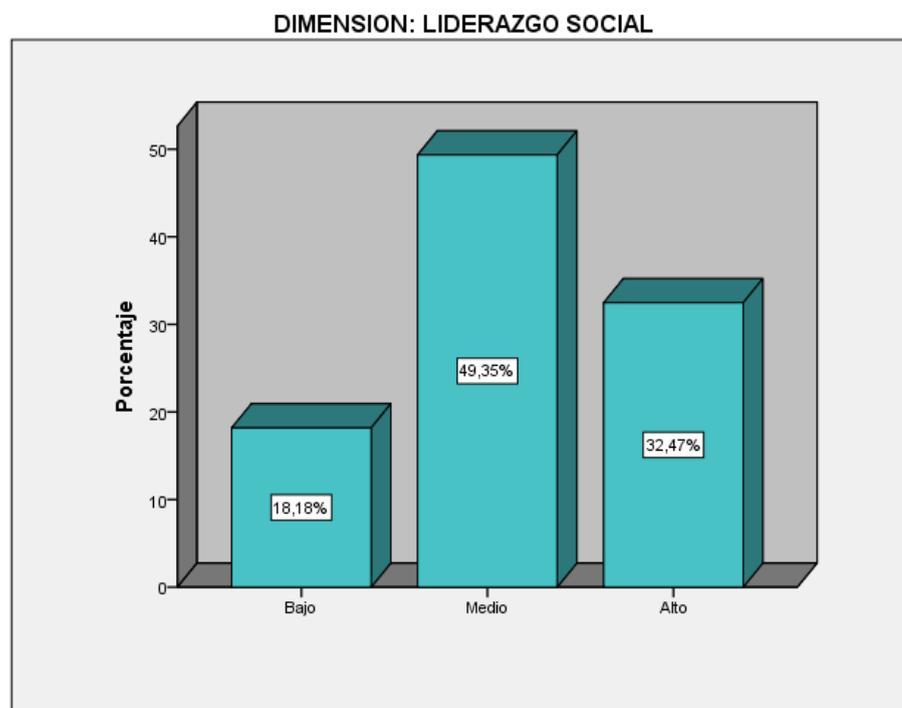
*Liderazgo Social*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	18,2	18,2	18,2
Medio	76	49,4	49,4	67,5
Alto	50	32,5	32,5	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Visto la Tabla 5, respecto a la dimensión de Liderazgo Social, se evidencia que el 49,40% de los empleados asistenciales del HSR señalan que el liderazgo social se sitúa en un nivel medio. Por otro lado, el 32,5% menciona que el nivel de liderazgo social es alto, mientras que el 18,2% expresa que es bajo. Estos resultados también están reflejados en la Figura 3.

**Figura 3**

*Liderazgo Social*



## Dimensión: Liderazgo Directivo

**Tabla 6**

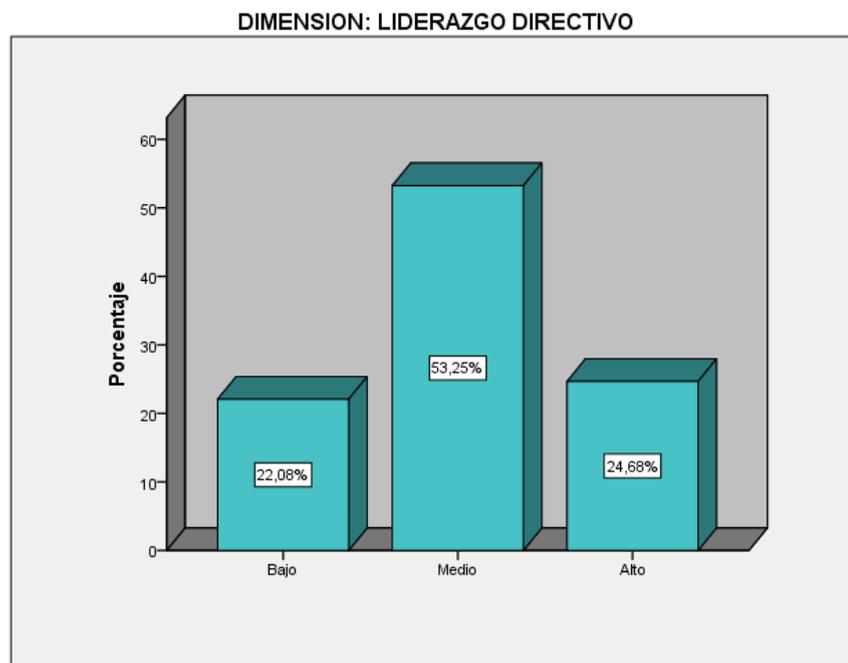
*Liderazgo Directivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	34	22,1	22,1	22,1
Medio	82	53,2	53,2	75,3
Alto	38	24,7	24,7	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Conforme a los datos presentados en la Tabla 6, en lo que respecta a la dimensión de Liderazgo Directivo, se destaca que el 53,20% de los empleados asistenciales del HSR señalan que el liderazgo directivo se sitúa en un nivel medio. Por otra parte, el 24,7% menciona que el nivel de liderazgo directivo es alto, mientras que el 22,1% expresa que es bajo. Estos resultados también están representados en la Figura 4.

**Figura 4**

*Liderazgo Directivo*



## Variable 2: Motivación

**Tabla 7**

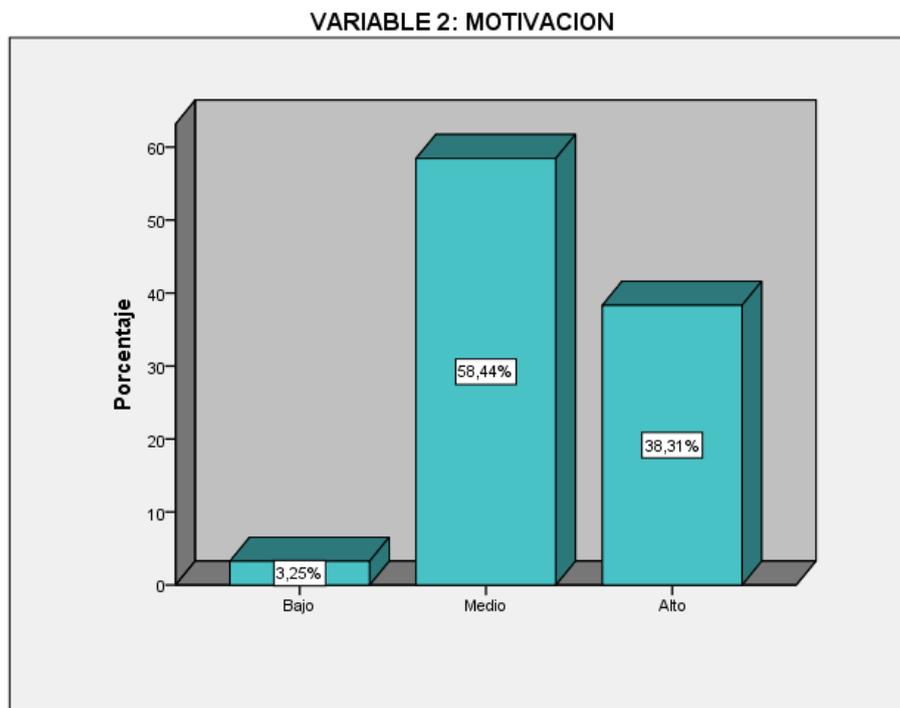
*Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	3,2	3,2	3,2
Medio	90	58,4	58,4	61,7
Alto	59	38,3	38,3	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Como se observa en la Tabla 7, en relación a la Variable de Motivación, se evidencia que el 58,40% de los empleados asistenciales del HSR señalan que la motivación se sitúa en un nivel medio. Por otro lado, el 38,3% menciona que el nivel de motivación es alto, mientras que el 3,2% expresa que es bajo. Estos resultados también están reflejados en la Figura 5.

**Figura 5**

*Motivación*



## Dimensión: Motivación Intrínseca

**Tabla 8**

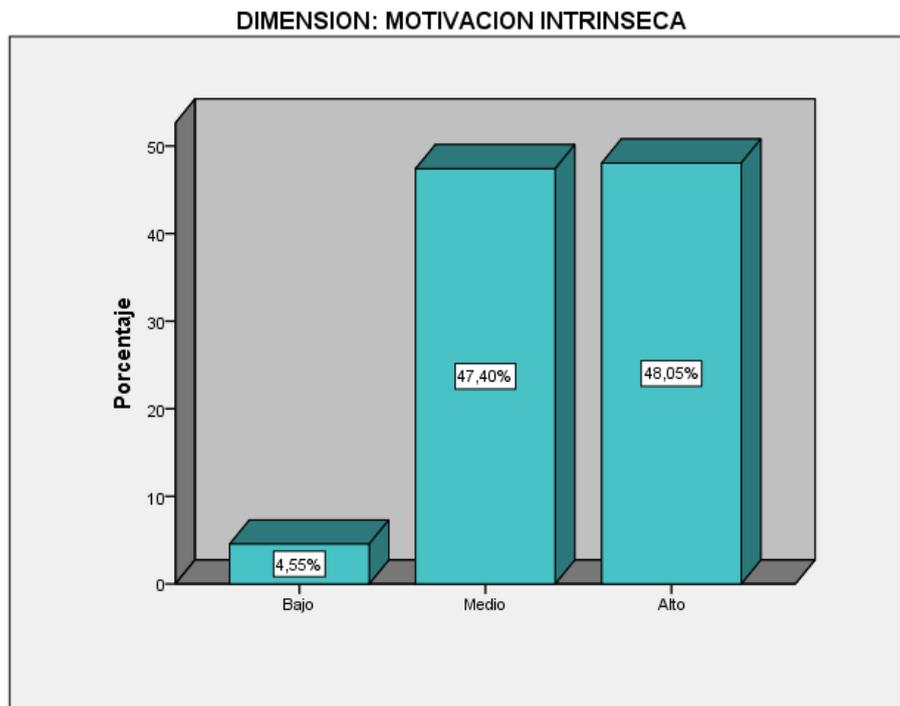
### *Motivación Intrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcenta acumulad
Bajo	7	4,5	4,5	4,5
Medio	73	47,4	47,4	51,9
Alto	74	48,1	48,1	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Con base en la información presentada en la Tabla 8, en referencia a la dimensión de Motivación Intrínseca, se destaca que el 48,10% de los empleados asistenciales del HSR sostienen que la motivación se sitúa en un nivel alto. Por otra parte, el 47,4% menciona que el nivel de motivación es medio, mientras que el 4,5% expresa que es bajo. Estos resultados también están representados en la Figura 6.

**Figura 6**

### *Motivación Intrínseca*



## Dimensión: Motivación Extrínseca

**Tabla 9**

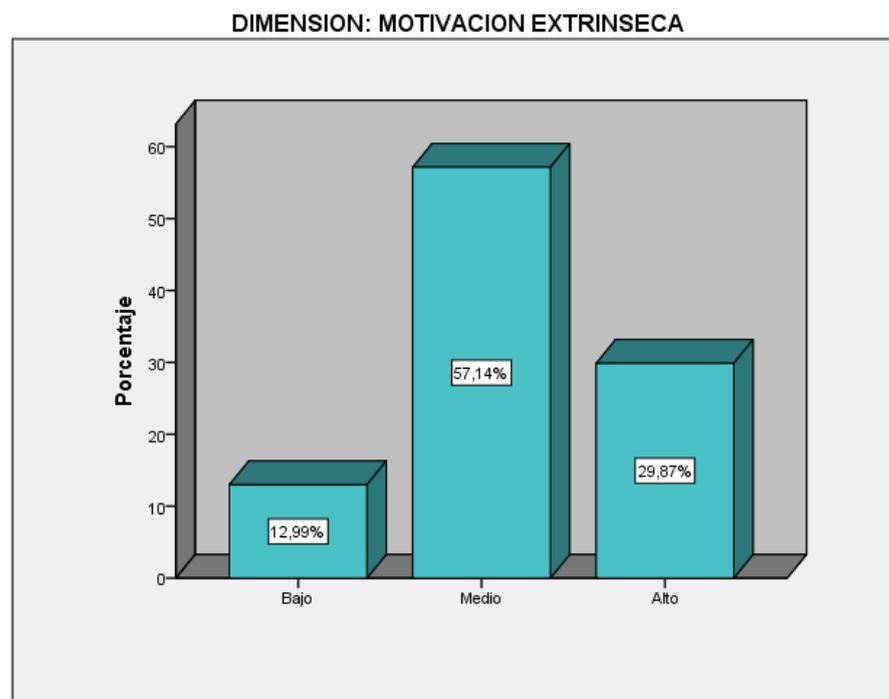
### *Motivación Extrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	13,0	13,0	13,0
Medio	88	57,1	57,1	70,1
Alto	46	29,9	29,9	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Con base en los datos descritos en la Tabla 9, en base a la Dimensión de Motivación Extrínseca, se evidencia que el 57,10% de los empleados asistenciales del HSR señalan que la motivación extrínseca se sitúa en un nivel medio. Por otro lado, el 29,9% menciona que el nivel de motivación extrínseca es alto, mientras que el 13,0% expresa que es bajo. Estos resultados también están reflejados en la Figura 7.

**Figura 7**

### *Motivación Extrínseca*



## 4.3 Resultados inferenciales

### 4.3.1 Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,075	154	,034
Motivación	,073	154	,046

Como se puede apreciar en la Tabla 10, el valor de la significancia asintótica (bilateral) es menor que  $\alpha$  (0,05), lo que indica que los datos recopilados de la muestra no siguen una distribución normal.

a) **Análisis:** Al realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov con una muestra de 154 encuestados, se obtuvieron significancias de 0,034 para la dimensión de Liderazgo y 0,046 para la dimensión de Motivación. Dado que estos valores son inferiores a 0,05, se concluye que la información presenta un comportamiento diferente a la normal.

b) **Interpretación:** La falta de normalidad en la muestra lleva a la determinación de que los datos derivan de una repartición diferente a la normal.

c) **Decisión:** Debido a que los valores de significancia obtenidos con la prueba de Kolmogorov-Smirnov son menores a 0,05 ( $p < 0,05$ ), se decide utilizar pruebas no paramétricas. En consecuencia, se procede a realizar el análisis por medio del coeficiente de rho Spearman.

### 4.3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre Liderazgo y Motivación*

RHO DE SPEARMAN		LIDERAZGO	MOTIVACION
LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	154	154
MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### INTERPRETACION

Visto la Tabla 11, el importe de significancia (bilateral) es 0,000 ( $p \leq 0.05$ ); consecuentemente, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Esto señala que hay una vinculación significativa entre el liderazgo y la motivación en el personal asistencial del HSR. Además, al observar el ratio de asociación Rho de Spearman, que es similar a 0.717, se indica una asociación positiva fuerte.

### Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo personal y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo personal y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre Liderazgo Personal y Motivación*

RHO DE SPEARMAN		LIDERAZGO PERSONAL	MOTIVACION
LIDERAZGO PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	154	154
MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### INTERPRETACION

En la Tabla 12, el valor de significancia (bilateral) es 0,000 ( $p \leq 0.05$ ); seguidamente, se refuta la hipótesis nula y se asiente la hipótesis alternativa. Esto indica que hay una vinculación significativa entre el liderazgo personal y la motivación en el personal asistenciales del HSR. Posteriormente, al observar el ratio de asociación Rho de Spearman, que es 0.575, se señala una correlación positiva de magnitud moderada.

## Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo social y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo social y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre Liderazgo Social y Motivación*

RHO DE SPEARMAN		LIDERAZGO SOCIAL	MOTIVACION
LIDERAZGO SOCIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	154	154
MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## INTERPRETACION

En la Tabla 13, la cuantía significancia (bilateral) es 0,000 ( $p \leq 0.05$ ); luego se rebate la hipótesis nula y se acoge la hipótesis alternativa. Esto señala que hay una conexión significativa entre el liderazgo social y la motivación en los trabajadores asistenciales del HSR. Posteriormente, al observar el ratio de correlación Rho de Spearman, que es 0.679, se evidencia una correlación positiva de magnitud moderada.

### Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación, en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022.

**Tabla 14**

*Correlación entre Liderazgo Directivo y Motivación*

RHO DE SPEARMAN		LIDERAZGO DIRECTIVO	MOTIVACION
LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	154	154
MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	154	154

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### INTERPRETACION

En la Tabla 14, el valor de significancia (bilateral) es 0,000 ( $p < 0.05$ ); seguidamente, se rebate el presupuesto nulo y se asiente el presupuesto alternativo. Esto indica que subsiste una conexión significativa entre la dimensión y la variable de la referencia en los trabajadores asistenciales del HSR. Posteriormente, al observar el estadígrafo de vinculación Rho de Spearman, que es 0.714, se destaca una correlación positiva de magnitud alta.

## CONCLUSIONES

### Primero

Visto la Tabla 11, el Liderazgo y la Motivación; ambas variables, muestran una correlación de acuerdo a la prueba aplicada, que se expresa en positiva alta, puesto que el valor de RS es 0,717 lo que señala que con una significancia inferior al 5%, el Liderazgo no es independiente de la Motivación que presenta en los colaboradores asistenciales del HSR; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en la presente investigación que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que las variables se vinculan de manera directa y positiva.

### Segundo

Visto la Tabla 12, el liderazgo personal y la motivación; ambas muestran una correlación de acuerdo a la prueba aplicada, que se expresa en positiva moderada, puesto que el valor de RS es 0,575 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, el liderazgo personal no es independiente de la motivación en los trabajadores asistenciales del HSR; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en la presente investigación que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que el liderazgo personal se vincula de manera directa y positiva con la motivación.

### Tercero

Visto la Tabla 13, el liderazgo social y la motivación; ambas muestran una correlación de acuerdo a la prueba aplicada, que se expresa en positiva moderada, puesto que el valor de RS es 0,679 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, el liderazgo social se relaciona con la motivación en los trabajadores asistenciales del HSR; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que el

liderazgo social se asocian de manera directa y positiva.

#### **Cuarto**

Visto las Tabla 14, el liderazgo directivo y la motivación; ambas muestran una correlación de acuerdo a la prueba aplicada, que se expresa en positiva alta, puesto que el valor de RS es 0,714 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, el liderazgo directivo no es independiente de la motivación en los operarios asistenciales del HSR; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en la presente investigación que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que el liderazgo directivo se relaciona de manera directa y positiva con la motivación.

## **SUGERENCIAS**

### **Primero**

Luego de haber realizado el análisis descriptivo e inferencial de nuestras variables, sugerimos al HSR desarrollar de manera adecuada el liderazgo, en sus diferentes dimensiones como: liderazgo personal, liderazgo social y liderazgo directivo. De la misma manera se recomienda trabajar en la motivación del personal asistencial y fortalecer sus dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca. Considerando los hallazgos descriptivos se puede afirmar que no es esta trabajando ni bien ni mal, de lo que se desprende la recomendación del fortalecimiento, pues ambas variables deberían estar en un nivel alto y trabajar para su permanencia sostenida en ese lugar.

Los resultados de la prueba estadística a nuestra hipótesis general arrojan una relación alta y positiva entre las variables Liderazgo y Motivación se sugiere tomar en cuenta con mayor seriedad el desarrollo de las mismas adoptando para ello acciones en el área de Recursos Humanos que tiendan a fortalecer estas variables con la finalidad de lograr los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia, generar un adecuado clima organizacional y elevar la productividad. Se debería tener en cuenta que si el liderazgo incrementa su nivel la motivación también lo hará, y en una organización tan compleja como el hospital esto redundaría en la productividad y logros institucionales.

### **Segundo**

Se sugiere capacitar a todo el personal en temas como autoliderazgo, adaptación al cambio y habilidades blandas con la finalidad de lograr el liderazgo efectivo a través de capacitaciones híbridas logrando la participación de la mayor cantidad de personal, con ayuda del Servicio de Psicología con que cuentan. Asimismo, recomiendo la presentación de videos con la temática del liderazgo personal o autoliderazgo y sus beneficios para las personas en

su centro de labores y el crecimiento profesional y personal que creo concientizará a los trabajadores respecto a su importancia.

### **Tercero**

Se sugiere la realización de programas permanentes de capacitación híbridas en el año a cargo del Área de Recurso Humanos, con la finalidad de persuadir, difundir y concientizar respecto de comunicación efectiva, inteligencia emocional, escucha activa, tolerancia, solidaridad y respeto los derechos humanos con la finalidad de establecer ambientes agradables de trabajo, considernado la singularidad, complejidad y responsabilidad de sus labores.

### **Cuarto**

Visto el resultado de la dimensión liderazgo directivo, se recomienda la realización de programas de capacitación permanente en competencias para la administración, gerencia estratégica, trabajo en equipo, comunicación efectiva, valores, entre otros que ayuden a fortalecer la toma de decisiones efectivas con la finalidad de lograr los objetivos trazados con eficiencia, eficacia y efectividad.

## Referencias Bibliográficas

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administracion* (Primera Ed).
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de la Investigacion* (Pearson Educacion de Colombia Ltda. (ed.); Tercera Ed).
- Briceño, B. (2019). Liderazgo gerencial como mecanismo fundamental en el mejoramiento de las relaciones humanas en directivos y docentes. *Scientiarum*, 2, 415-423.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (E. Zuñiga (ed.); Novena Edi).
- Diaz, G., & Choque, E. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de transporte de carga pesada*. Universidad Nacional San Agustin de Arequipa.
- Hernandez y Rodriguez, S. (2011). *Introducción a la Administración* (E. Zuñiga (ed.); Quinta Edi).
- Huilcapi-Masacon, M., Jácome-Lara, G., & Castro-Lopez, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.  
url:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index%0ACiencias>
- Hutchinson, S. (2016). El Liderazgo un desempeño efectivo. *Liderazgo*, 9(1), 28-32. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion* (14° Edicio, Vol. 304).
- Malca, J. (2021). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén [Universidad Cesar Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administracion en las Organizaciones* (U. N. Arturo Jauretche (ed.); 2° Edición).

url:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index%0ACiencias>

- Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., & De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Recimundo*, 3(3), 1061-1084. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1061-1084](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084)
- Páez, I. (2019). «Competencia para el liderazgo gerencial». *Sotavento*, 78-97. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/1606/1445>
- Panta, M. (2019). *El liderazgo gerencial y clima organizacional de la empresa Ailyn Auto Industries SAC. 2017*. Universidad Peruana de las Americas.
- Parra, M., Rocha, G., & Duran, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Peña, H. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Posadas, D. (2016). *El Liderazgo Gerencial Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Castilla – Piura 2015*. Unversidad Nacional de Trujillo.
- Quinteros, D. (2020). *Influencia del liderazgo en la toma de decisiones en niveles jerarquicos medios en empresas de la ciudad de Ambato*. Universidad de Ambato.
- Ramirez, J. (2019). *Influencia de estilos de gestión y liderazgo gerencial en la motivación laboral del personal docente de la universidad nacional José María Arguedas de Andahuaylas (Unajma), 2018*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. doi: <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *ADMINISTRACION* (Decimosegu).
- Roberto, M. C., & Sampieri, H. (2014). *Metodología dela investigación* (S. A.

McGRAW-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO (ed.); Onceava Ed).

Roque, K., & Ibarra, O. (2018). *EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE RAINFOREST EXPEDITIONS DE PUERTO MALDONADO, 2016*. Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios.

Díaz Tarazona, N. E. (2018). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04-Comas, 2018*

## ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2022

Problemas	Objetivos	Variable	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022</p>	<p><b>-Variable 1:</b> <b>Liderazgo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo personal</li> <li>• Liderazgo social</li> <li>• Liderazgo directivo</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Población:</b> Trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa (255)</p> <p><b>Muestra:</b> Trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa (154)</p>
<p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación del Liderazgo personal y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos.</b> Determinar la relación del Liderazgo personal y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022</p>	<p><b>Variable 2:</b> <b>-Motivacion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación Intrínseca</li> <li>• Motivación Extrínseca</li> </ul>	
<p>¿Cuál es la relación del Liderazgo social la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?</p>	<p>Determinar la relación del Liderazgo social y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022</p>		
<p>¿Cuál es la relación del Liderazgo directivo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022?</p>	<p>Determinar la relación del Liderazgo directivo y la motivación en los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022</p>		

## ANEXO N° 02

### ANEXOS

**Anexo N° 01. LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISITENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2022.**

<b>Objetivo:</b> Determinar la percepción del Liderazgo y la Motivación en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022	
<b>Fecha:</b> / /2022.	<b>GENERO:</b> (M) (F)
<b>PERCEPCIONES:</b> Califíque las PERCEPCIONES, lo cual se refiere a como HA PERCIBIDO el Liderazgo y la Motivación en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2022 <b>CONSIDERE A 1 COMO LA MÁS BAJA CALIFICACIÓN Y 5 COMO LA MÁS ALTA CALIFICACIÓN, MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN DE SU PREFERENCIA.</b>	

		1	2	3	4	5	
		Nunca	Rara vez	Algunas veces si, algunas veces no	La mayoría de veces	Siempre	
N°		<b>LIDERAZGO</b>				<b>ESCALA</b>	
1	<b>LIDERAZGO PERSONAL</b>	El líder jefe o acepta sus errores sin culpar a otros				1	2 3 4 5
2		El líder o jefe actúa con seguridad o confianza para enfrentar una acción difícil o comprometida				1	2 3 4 5
3		El líder o jefe es perseverante a pesar de los fracasos y contratiempos				1	2 3 4 5
4		El líder o jefe se enfrenta a los desafíos con mucha energía y motivación				1	2 3 4 5
5		En casos de urgencia el líder o jefe actúa rápidamente				1	2 3 4 5
6		El líder o jefe administra el tiempo de manera efectiva en la organización de actividades				1	2 3 4 5
7		El líder o jefe controla sus emociones en situaciones difíciles					
8		El líder o jefe tiene voluntad y persistencia por conseguir sus objetivos				1	2 3 4 5
9	<b>LIDERAZGO SOCIAL</b>	El líder o jefe analiza diversos aspectos y efectos de un proyecto y prepararlos a largo plazo				1	2 3 4 5
10		El líder o jefe se concentra en los objetivos por alcanzar				1	2 3 4 5
11		El líder o jefe exige mucho de sí mismo y de los demás para conseguir buenos resultados				1	2 3 4 5
12		El objetivo del líder o jefe siempre va encaminado en la obtención de resultados				1	2 3 4 5
13		El líder o jefe usa adecuadamente la información en la toma de decisiones				1	2 3 4 5
14		El líder o jefe aplica estrategias para crear valor en la toma de decisiones				1	2 3 4 5
15		El líder o jefe es confiable y transparente en su gestión				1	2 3 4 5
16	<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	El líder o jefe ejerce influencia en el cambio de actitud del grupo de trabajo				1	2 3 4 5
17		El líder o jefe promueve una comunicación óptima entre los subordinados				1	2 3 4 5
18		El líder o jefe genera un ambiente adecuado para el trabajo en equipo				1	2 3 4 5
19		El líder o jefe promueve la capacitación de su grupo de trabajo				1	2 3 4 5
20		El líder o jefe es un ejemplo en el diseño de tus proyectos de vida personal y laboral				1	2 3 4 5
		<b>MOTIVACION</b>					
21	<b>M. INTRINSE</b>	Los trabajadores buscan especializarse en las actividades en las que se desempeñan				1	2 3 4 5
22		Me complace los resultados de mi trabajo				1	2 3 4 5
23		Cada trabajador cumple con sus metas de trabajo				1	2 3 4 5
24		Los compañeros de trabajo cooperan entre si				1	2 3 4 5

25		El trabajador está comprometido con los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
26		Tengo el objetivo de mejorar mi rendimiento laboral	1	2	3	4	5
27		La comunicación entre los trabajadores es respetuosa y amigable	1	2	3	4	5
28		La capacitación permanente me motiva a continuar laborando	1	2	3	4	5
29		La especialización del trabajador le crea nuevas oportunidades laborales	1	2	3	4	5
30	<b>M. EXTRINSECA</b>	Los incentivos laborales motivan a los trabajadores	1	2	3	4	5
31		Los jefes toman en cuenta las ideas y sugerencias de los trabajadores	1	2	3	4	5
32		Mi jefe inmediato tiene igual trato para los trabajadores a su cargo	1	2	3	4	5
33		Existen adecuadas maneras de interacción entre los trabajadores, que refuerzan la actitud hacia el trabajo	1	2	3	4	5
34		Existe participación activa en los programas de los trabajadores en los programas de capacitación	1	2	3	4	5
35		El ánimo o ganas de trabajar se extiende en los trabajadores	1	2	3	4	5
36		Los salarios son los más adecuados para mi	1	2	3	4	5
37		Me involucro con las necesidades y demandas de nuestros usuarios	1	2	3	4	5
38		Los recursos y medios que me da la institución para hacer mi trabajo son adecuados	1	2	3	4	5

**Gracias.....**

**ANEXO N° 3.**  
**SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZACION DEL ESTUDIO**

**“MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ”**

---

**Asunto:** Reitera solicitud

**SR:**  
Director Ejecutivo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado



Presente. -

Yo, Arguedas Morón, Max Antoni, identificado con DNI N° 71244703, domiciliado en Jr. Jorge Chávez C1 de Puerto Maldonado, estudiante de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que para realizar mi proyecto de tesis denominado **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO Y EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2022”**, solicito por segunda vez a su despacho me conceda la autorización y las facilidades para aplicar mi instrumento de recolección de datos en la institución que usted dirige, a fin de poder realizar la investigación, ya que es un requisito indispensable en el Proyecto de Tesis, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Adjunto a la presente:

- a) Matriz de consistencia, y
- b) Cuestionario

Sin otro particular, agradezco por anticipado su apoyo

Puerto Maldonado, 17 de Octubre del 2022

Max Antoni Arguedas Morón  
DNI N° 71244703

**ANEXO N° 04**

## SOLICITUD DE VALIDACION DE INSTRUMENTO



CARTA S/N – 2021

Puerto Maldonado, 19 de Julio del 2021

Magister: **CESAR ROQUE QUIZADA**

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me encuentro realizando el trabajo de investigación cuyo título es: **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2021"**

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

ARGUEDAS MORON Max Antoni



CARTA S/N – 2021

Puerto Maldonado, 19 de Julio del 2021

Magister: **NELLY JACQUELINE ULLOA GALLARDO**

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me encuentro realizando el trabajo de investigación cuyo título es: **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2021"**

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

ARGUEDAS MORON Max Antoni



CARTA S/N – 2022

Puerto Maldonado, 17 de Octubre del 2022

Magister : *Edilberto Vilca Anchante*

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresado de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

**“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2022”**

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. ARGUEDAS MORÓN, Max Antoni

**ANEXO N° 05**  
**FICHA DE VALIDACION**



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título del Trabajo de Investigación:

**"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2021"**

**Nombre del Instrumento:** Encuesta dirigida a los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

**Investigadores:** Bach. ARGUEDAS MORON Max Antoni

CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Relación entre variable y dimensión					95%
Relación entre dimensión y el indicador					90%
Relación entre el indicador y el ítem					90%
El ítem mide lo que se propone a medir					90%
La redacción es clara, precisa y comprensible					95%

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
 Sello y Firma

Mg. Cesar Roque Guzmán

DNI 01334306



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título del Trabajo de Investigación:

**"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2021"**

**Nombre del Instrumento:** Encuesta dirigida a los trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

**Investigadores:** Bach. ARGUEDAS MORON Max Antoni

CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Relación entre variable y dimensión					85%
Relación entre dimensión y el indicador					90%
Relación entre el indicador y el ítem					90%
El ítem mide lo que se propone a medir					95%
La redacción es clara, precisa y comprensible					90%

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
Sello y Firma

Mg. Nelly Loguñán Ulloa Gallardo

DNI 18168848



**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título del Trabajo de Investigación:

**"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2022"**

**Nombre del Instrumento:** Encuesta dirigida al personal asistencial del Hospital santa Rosa de Puerto Maldonado.

**Investigadores:** ARGUEDAS MORÓN, Max Antoni

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81- 100%
Relación entre variable y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y el ítem				✓	
El ítem mide lo que se propone a medir				✓	
La redacción es clara, precisa y comprensible				✓	

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mg. Edilberto Vilca Anchoite

DNI 2 1511500

## ANEXO N° 06

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



Estimado(a) participante:

Por medio del presente se le informa que su participación en el presente trabajo de investigación titulado **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2021"** dirigido por el bachiller ARGUEDAS MORON Max Antoni, es fundamental para la recolección de datos que requiere la misma. En este sentido se le informa las siguientes precisiones.

- Los investigadores se comprometen a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas participantes.
- El objeto principal de la investigación es determinar la influencia del liderazgo en la motivación del personal asistencial en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.
- La participación en la investigación es de carácter voluntario y la información que usted brinda debe ser fiel a la verdad para que los resultados de la investigación sean reflejo de la empresa.
- El tiempo aproximado para responder el cuestionario será de 10 minutos el cual será dirigido presencialmente por los investigadores.

Agradecemos su participación

Bach. ARGUEDAS MORON Max Antoni