

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**“VALORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO  
DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LOS ESTUDIANTES DE  
LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG, TACNA - 2012”**

**TESIS**

**Presentado por:**

*Bach. Nelson Role Palacios Uchasara*

**Para optar el Título Profesional de:**

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**TACNA - PERÚ**

**2013**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**VALORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO DE  
LIDERAZGO DEMOCRATICO EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESEN  
3ºY4º AÑO DE LA UNJBG, TACNA 2012.**

**TESIS**

Presentado por:

**BACH. NELSON ROLE PALACIOS UCHASARA**

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADO EN ENFERMERIA**

Aprobado por Unanimidad, ante el siguiente Jurado:

  
Dra. Victoria Nora Vela de Córdova  
Presidente

  
Enf. Elizabeth B. Huerta Tovar  
Jurado

  
Mgr. María S. Porrás Roque  
Jurado

  
Mgr. Ingrid María Manrique Tejada  
Asesora

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia por su apoyo incondicional. A mi abuelo Sabino con quien compartí gratos momentos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar un exhaustivo agradecimiento a quienes con su apoyo me permitieron trazarme la meta más trascendental.

Jamás habría logrado entender la esencia de la vida, sin antes haber visto que se busca con ahínco y esmero el mañana con hombres nobles que crean su afán, haciendo plausible la vida, una sociedad digna para todos, del cual somos parte. Agradezco de manera especial a:

- ✓ A mis padres María y Augusto, por darme la vida y hacer posible el logro de mí meta.
- ✓ A los estadísticos Javier y Marcelo, quienes contribuyeron de alguna manera u otra en el desarrollo de la presente.
- ✓ A la Mgr. Ingrid Manrique, quien me asesoró, apoyó a lo largo del presente estudio,
- ✓ A los docentes por haber contribuido en mi formación profesional, a quienes agradezco, mil gracias.

## **ÍNDICE**

### **RESUMEN**

### **ABSTRACT**

### **CAPITULO I : DEL PROBLEMA**

- 1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACION DEL PROBLEMA
- 1.2. OBJETIVOS
- 1.3. JUSTIFICACION
- 1.4. FORMULACION DE LA HIPOTESIS
- 1.5. VARIABLES DE ESTUDIO
- 1.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### **CAPITULO II : MARCO TEORICO**

- 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION
- 2.2. BASES TEORICAS

### **CAPITULO III : METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

- 3.1. MATERIAL Y METODOS
- 3.2. POBLACION Y MUESTRA
- 3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
- 3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

**CAPITULO IV : DE LOS RESULTADOS**

**RESULTADOS**

**DISCUSIÓN**

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ANEXOS**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, comprende los valores motivacionales y su relación con el liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la UNJBG, Tacna – 2012, estudio de tipo descriptivo correlacional prospectivo de corte transversal, La muestra de estudio estuvo conformada por 83 estudiantes. La información se recogió por medio de la aplicación de un cuestionario para cada variable. En el análisis descriptivo se utilizó el programa de Excel, SPSS y prueba del Ji cuadrado.

Conclusiones: Mas de la mitad de los estudiantes presentan un nivel alto de valores motivacionales y menos de la mitad presenta un nivel regular. La mayoría de los estudiantes atribuyen más a auto trascender y menos a auto engrandecimiento. La mayoría de los estudiantes atribuyen más a universalismo, autodirección y menos a tradición y poder. Los valores motivacionales son más en género masculino en autodirección, hedonismo, poder y tradición. Más de la mitad de los estudiantes presentan un nivel alto de liderazgo democrático y menos de la mitad presenta un nivel regular. No existe relación significativa entre las variables valores motivacionales con el liderazgo democrático en los estudiantes ( $p > 0.05$ ). **Palabras Claves:** Valores motivacionales, liderazgo democrático, educación en enfermería.

## **ABSTRACT**

The present research comprises values motivational and its relation to democratic leadership in students ESEN 3rd and 4th year of UNJBG, Tacna - 2012, descriptive study correlational prospective transverse section, the study sample was comprised of 83 students. The information was collected through a questionnaire for each variable. In the descriptive analysis we used the program Excel, SPSS and Chi-square test.

Conclusions: More than half of the students have a high motivational value and less than half is a regular level. Most students attribute more to transcend self and less self-aggrandizement. Most students attribute more to universalism, self-direction and less tradition and power. Motivational values are more masculine in self-direction, hedonism, power and tradition. More than half of the students have a high level of democratic leadership and less than half is a regular level. There is no significant relationship between the variables motivational values with democratic leadership in students ( $p > 0.05$ ). Keywords: motivational values, democratic leadership, nursing education.

## INTRODUCCION

Los valores motivacionales y el liderazgo en los estudiantes es importante en todos los mecanismos por los cuales se requiera su trascendencia, realmente es agobiante cuando está ausente o muy baja estos indicadores, cada vez que se menciona que los valores motivacionales son directrices del comportamiento humano, le permite afianzar sus metas tanto individual como grupal, esto lo avala muchos estudios realizados en la materia tanto en Lima u otros lugares en los estudiantes universitarios, donde muchas veces es el foco por el cual se cataloga como el perfil idóneo del futuro profesional de la salud. Por su parte el liderazgo democrático juega un papel importante en la toma de decisiones en los estudiantes, son y serán las matices que estarán presentes en su campo laboral, al respecto, se señala según Aguilar C. en un estudio realizado en España, que el liderazgo es uno de los muchos factores que influye en la creación y trasmisión de los valores, de manera que este estudio también buscó relacionar los valores con el liderazgo. La presente tesis se estructura en capítulos, donde el primer capítulo se describe el Planteamiento del problema, en fundamentos, formulación del problema, objetivos, justificación, hipótesis y operacionalización de variables, el

segundo capítulo trata del Marco teórico donde se desarrolla los antecedentes de la investigación y bases teóricas, el tercer capítulo sobre la Metodología de la investigación, se plantea el material y métodos, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos y procesamiento de datos y el cuarto capítulo de los Resultados consta de cuadros descriptivos de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

## **CAPITULO I**

### **DEL PROBLEMA**

#### **1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACION DEL PROBLEMA**

##### **Descripción Problema**

En 1985 la OMS declaró que con el fin de alcanzar la meta "Salud para Todos en el Año 2000, las enfermeras deben ser integradas definitiva y firmemente como líderes y administradoras del equipo de Atención Primaria de Salud.<sup>1</sup> En la actualidad, en un mundo en constante mutación, una organización debe tener un papel dinámico interno que es asumido y personificado por el líder. En una organización el componente humano es primordial y en los actuales tiempos constituye una ventaja competitiva o activo intangible.<sup>2</sup>

El liderazgo constituye uno de los temas administrativos más investigados y estudiados en los últimos cincuenta años. Muchos autores desarrollaron varias teorías sobre el liderazgo para explicar mejor la influencia que el superior ejerce sobre los

subordinados o grupos de subordinados.<sup>3</sup> Los líderes tienen que estar a la altura de los valores para tener futuro en el entorno donde se desenvuelve.<sup>4</sup> Puesto que las acciones del líder de enfermería incluyen la creación de valores.<sup>5</sup>

De manera tradicional, la enfermería se ha concebido como un producto individual; no obstante, hoy en día se entiende como una operación conjunta de diversos profesionales, cuyo objetivo común es la provisión de los cuidados que los usuarios necesiten. La transformación del rol profesional que conlleva este cambio de concepción requiere de la adquisición de nuevos valores. Uno de los factores más importantes en la creación y transmisión de valores dentro de las organizaciones es el liderazgo.<sup>6</sup> Las escuelas de enfermería han insistido poco en la enseñanza del liderazgo, lo que se enseña de éste a menudo es a manera de noviciado.<sup>7</sup>

ONU Mujeres destaca que en ninguna región del mundo se ha logrado el nivel del 30% de puestos de liderazgo a cargo de mujeres. Hasta la fecha existe sólo un 18,6% de mujeres en los

parlamentos de todo el planeta. Sin embargo, 29 países han alcanzado o sobrepasado el 30%. De esas 29 naciones, por lo menos 24 han introducido cuotas en el Poder Legislativo.

Mujeres en carteras ministeriales, 35% asuntos de bienestar y sociales, 19% economía, comercio y finanzas, 5% asuntos internacionales y defensa, 7% medio ambiente, recursos naturales y energía, 12% asuntos internos y gobierno local, 10% cultura, deportes y turismo, 5% derechos humanos y justicia, 3% comunicaciones, 3% ciencia y tecnología. En todo el mundo, las mujeres ocupan apenas el 16% de los puestos ministeriales.<sup>8</sup>

En el contexto peruano, según estudios realizados por Herrera en el año 2002, aplicado a 965 estudiantes universitarios y a 431 estudiantes de educación secundaria de Lima, permitió precisar que las mujeres muestran niveles de benevolencia y seguridad significativamente superiores que los de los hombres. Asimismo, las mujeres mostraron preocupación por la seguridad

de su país, mientras que los hombres evidenciaron altos niveles de autodeterminación.<sup>9</sup>

Los valores son importantes en el ser humano para su convivencia interpersonal y actualmente los valores se practican cada vez menos, imponiéndose a todos la necesidad de recuperar nuestros valores. Aunque hayan cosas que cambian con el tiempo o encuentran su expresión de modos diversos conforme a las circunstancias, los valores en si mismo son eternos y la preservación, así fuera de uno solo propicia la conservación de los demás. Por ello, cualquier acción por mínima que parezca, que cada quien llegara a efectuar, constituirá un aporte efectivo a esa recuperación. Meditar sobre ello, reparar en los benéficos efectos que la recuperación de los valores tendría en el cumplimiento de las propias metas individuales y en la prosperidad, tanto individual como colectiva, así como sus efectos en la paz social, es hoy por hoy una necesidad sí queremos construir un país más grande y solidario.<sup>10</sup>

Olvidan que los valores no se enseñan, por la decisiva razón de que no se pueden aprender. Los valores hay que descubrirlos a través de ciertas experiencias. <sup>11</sup>

En el estudio internacional realizado por Aguilar M, García M. y Calvo A. sobre "Valores hacia el trabajo del personal de enfermería". España. La dimensión más valorada por el personal sanitario de la muestra es el auto engrandecimiento, y la menos valorada la de auto-trascendencia. <sup>12</sup> Sin embargo estos resultados son viceversa en el estudio nacional realizado por Ochoa P, sobre "Caracterización de los valores laborales de un grupo de mineros venezolanos" <sup>13</sup> y en el estudio local por Grimaldo M, sobre "Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana". Donde la dimensión más valorada es la auto-trascendencia y el menos valorado auto engrandecimiento en ambos estudios. <sup>14</sup>

Los profesionales de la salud debe ser capaces de liderar con sentido ético y compromiso social en el ejercicio de la profesión.<sup>15</sup>El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) apoya firmemente los esfuerzos de las asociaciones internacionales de

promover puestos de liderazgo y dirección para los enfermeros en los servicios de salud. La profesión considera que, por intermedio de las enfermeras que ocupan estos puestos, los sistemas de atención sanitaria podrían establecer y asegurar el mantenimiento de cuidados de enfermería de calidad dispensados al público.<sup>16</sup>De allí que nace la inquietud de realizar el presente trabajo de investigación sobre “Valores motivacionales y su relación con el liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN”, 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna 2012”

### **Formulación del Problema**

La comunidad estudiantil de la Escuela de Enfermería de la UNJBG, como muchos enfrentan una situación semejante, y ante esta realidad nos preguntamos ¿Existe una relación entre valores motivacionales con el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna 2012?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **A. Objetivo General**

- ✓ Establecer la relación entre valores motivacionales con el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna - 2012.

### **B. Objetivo Específicos**

- ✓ Identificar el nivel valores motivacionales, en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna - 2012.
- ✓ Establecer el perfil dimensional, en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna - 2012.
- ✓ Establecer el perfil de los valores motivacionales, en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna - 2012.
- ✓ Establecer el perfil de los valores motivacionales con el género, en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna - 2012.
- ✓ Identificar el nivel liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna - 2012.
- ✓ Establecer el nivel de liderazgo democrático con el año, género, edad y procedencia.

- ✓ Establecer la relación entre valores motivacionales con el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3º y 4º año de la U.N.J.B.G, Tacna - 2012.

### **1.3. JUSTIFICACION**

La presente investigación fue parcialmente original, ya que existen otros estudios relacionados con el tema y fueron hechos en otro tiempo y en otro medio, además los antecedentes hacen del trabajo poseedor de un marco conceptual establecido y de experiencia investigadora precedente a futuros trabajos.

Tiene importancia teórica puesto que constituye un aspecto cognitivo del tema en nuestra realidad. Tiene relevancia social; ya que contribuye a aportar medidas y soluciones de problemas vitales como los valores así como el liderazgo, poniendo de esta manera la investigación muy relevante al servicio de la comunidad estudiantil y profesional.

Siendo así es necesario mencionar que los valores son relevantes en todos los campos del quehacer profesional, los estudiantes y profesionales necesita adecuarse a impactantes cambios que se refleja y está presente en su entorno, donde el

liderazgo juega un rol importante para afrontar no solo esa situación de cambios en su entorno, sino más bien de otros sucesos propios del acontecer de su entorno, ejemplo de ello podemos mencionar cuando un estudiante tenga que realizar una campaña de salud en coordinación con una institución o cuando una enfermera o enfermero tenga que llevar las distintas estrategias de salud. Estas evidencias nos hacen sospechar que los valores juegan un rol importante en el desarrollo del liderazgo, que permitan concluir las metas y objetivos propuestos por los estudiantes y/o profesionales.

Los crecientes cambios mundiales y nacionales, determinan problemas para la salud y grandes retos para planear estrategias efectivas para solucionarlos. Estos cambios tienen una fuerte influencia sobre la salud, la calidad de vida de las personas y el desarrollo y fortalecimiento de las ciencias, las disciplinas y las profesiones. Los profesionales de enfermería están enfrentados a participar y desarrollar estrategias para comprender y participar en los problemas de salud y en los cuidados de enfermería, en particular por intervenciones efectivas, eficientes, eficaces y productivas en los campos de la promoción de la salud, prevención de las enfermedades, apoyo

profesional en los procesos de rehabilitación, fundamentadas en la investigación, frente a éstas funciones y/o actividades mencionadas es trascendental los valores y el liderazgo en la enfermería.

Existe interés personal, en la ejecución del estudio para conocer, si los valores podrían influenciar en el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de enfermería de nuestra población, considerando que los valores muchas veces faltan y el liderazgo carente puedan tener causa variada, posibles como el desarrollo personal, las habilidades sociales o los valores como trata de relacionar la presente investigación, puesto que son guías del comportamiento en su vida, determinante de su percepción y toma de decisiones, lo que permite iniciar y dar continuidad a los aspectos de inculcar, infundir sólidamente liderazgo y valores en los estudiantes y profesionales, lo que puede traer a futuro un desenvolvimiento cabal, pleno en la toma de decisiones en los diferentes campos y momentos del cual se requiera su peso, su trascendencia así mismo adquirir conocimientos y aplicar medidas que contribuyan al apoyo de los profesionales de enfermería en la labor diaria con el equipo de salud.

#### **1.4. FORMULACION DE LA HIPOTESIS**

Existe relación entre valores motivacionales con el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3° y 4° de la UNJBG, Tacna - 2012.

#### **1.5. VARIABLES DE ESTUDIO.**

Variable independiente: Valores motivacionales.

Variable dependiente: Estilo de liderazgo democrático.

### 1.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA	
Variable independiente  Valores motivacionales	Son principios rectores que guían nuestra vida, accionar, nos permite y facilita el desenvolvimiento y comportamiento a través de la motivación o animación	-Apertura al cambio Autodirección Estimulación Hedonismo	Bajo: Regular: Alto:	40-106 puntos 107-173 puntos 174-240 puntos	NOMINAL  ORDINAL
		-Conservación Tradición: Conformidad Seguridad	Bajo: Regular: Alto:	40-106 puntos 107-173 puntos 174-240 puntos	
		-Auto engrandecimiento Poder o autoridad Logro	Bajo: Regular: Alto:	40-106 puntos 107-173 puntos 174-240 puntos	
		-Auto trascender Universalismo Benevolencia	Bajo: Regular: Alto:	40-106 puntos 107-173 puntos 174-240 puntos	
Variable dependiente  Estilo de liderazgo democrático	Forma de influir y dirigir al grupo en la consecución de metas y objetivos, en el cual la toma de decisiones representa la voluntad de la mayoría.	-Estilo de liderazgo Democrático BAJO: REGULAR: ALTO:		4-10 puntos 11-17 puntos 18-24 puntos	NOMINAL ORDINAL

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

Los estudios constituyen la única forma de conocer exactamente las condiciones en las cuales se encuentra inmersa la enfermería, puesto que sus evidencias parten de la generación del conocimiento, a continuación se cita los estudios relacionados a la presente tesis.

MENDIGURE J. Lima – Perú. 2007. "El liderazgo en enfermería desde la perspectiva profesional". Tipo de investigación descriptivo. Se concluye que el liderazgo en enfermería no está en la práctica, tan extendido y muchas enfermeras perciben que el rol de líder que se conoce en la teoría es poco probable encontrar en la práctica. Los resultados fueron el 83% asocia el liderazgo tanto al hombre como a la mujer, indistintamente. El 71% piensa que un líder nace pero tiene que desarrollarse. El 44% valora la integridad como la cualidad más importante. El defecto que debe evitarse en

mayor medida, es la poca autoconfianza (41%). Las habilidades que debe tener para conducir un equipo de trabajo, son las capacidades de convicción (26%) y objetivos claros (21%), mientras que las condiciones naturales más relevantes fueron los valores (42%) y las habilidades (22%). Para las enfermeras, la actuación esperada de su líder en momentos de estabilidad debe ser estimulando a la acción (41%); en crisis, controlando la actuación (35%); y, en transición, esperan ejemplos claros a imitar (30%). El 34% considera necesario ejercer el poder de influencia y el 27% prefiere el carisma. El 62% percibe al líder como el artífice del cambio, y esperan que asuma el rol de líder de equipo (48%) en la organización. La honradez (32%) y la capacidad de convicción (30%) hacen del líder una persona creíble. El factor más motivador para liderar es el prestigio (63%).

GARCÍA L. Lima – Perú. 2005. "Sistema Valorativo de Estudiantes de Pregrado y Preuniversitarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú". Tipo de investigación correlacional comparativa. Se concluye mediante la discusión, que los análisis realizados para determinar los Perfiles Valorativos de los estudiantes de Pregrado de la PUCP y el de los estudiantes

Preuniversitarios de CeprePUC nos han permitido precisar la jerarquía valorativa del grupo total, destacándose en ella, como primera opción, el Valor de Autodirección, lo cual implica tolerancia e iniciativa respecto al cambio, además de autonomía y libertad. Sus resultados fueron en el perfil valorativo de la muestra en general (estudiantes de Pregrado y Preuniversitarios), en el grupo se prioriza la Autodirección sobre los demás valores motivacionales. Ello permite afirmar que se trata de jóvenes motivados fundamentalmente por la necesidad de decidir por sí mismos, de escoger con libertad su modo de pensar, actuar u opinar. Complementariamente, resulta ilustrativo observar que los Valores de Benevolencia y Universalismo se encuentren en segundo y tercer lugar, pues ellos representan la dimensión de auto trascendencia, caracterizada por la tendencia a buscar el bienestar de la sociedad en general y no únicamente el de la propia persona. Nos referimos entonces a estudiantes dispuestos a asumir y tolerar los cambios a su alrededor, aún cuando ello implique perseguir los intereses propios por medio de caminos inciertos o ambiguos. Asimismo, se trataría de jóvenes capaces de Trascender algunas de sus metas en beneficio de quienes los rodean, pese a lo cual no pierden de vista su satisfacción personal

y su propio crecimiento personal. En cuarto lugar se ubica el Hedonismo; describiendo una población que también se ve motivada por la búsqueda de sensaciones placenteras y gratificantes, lo cual no resulta extraño al tratarse de adolescentes y adultos jóvenes. El Logro es ubicado en el quinto lugar; la Estimulación en el sexto y la Seguridad en el séptimo. Finalmente, las últimas tres posiciones del ranking son ocupadas por el Conformismo, el Poder Social y la Tradición. Como puede notarse, esto refuerza la afirmación de que se trata de jóvenes que persiguen la libertad de acción y pensamiento, asignando relativamente poca importancia a la estabilidad, las convenciones y las normas. Son estudiantes que no están dispuestos a subordinar sus intereses a favor de las expectativas o costumbres socialmente establecidas.

GRIMALDO M. Lima 2008, "Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana". Este estudio tiene como objetivo identificar y comparar el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito, según sexo. La muestra estuvo conformada por 203 policías entre varones y mujeres, cuya edad promedio fue 34 años. Se aplicó la versión

abreviada de Escala de Valores hacia el Trabajo. Los datos fueron analizados mediante la distribución de frecuencia y porcentaje, media aritmética, desviación estándar, T de Student y d de Cohen. Se concluye que los dos principales grupos de valores fueron: Auto trascendencia y Apertura al Cambio. Las mujeres se ubican en un nivel promedio en todas las áreas evaluadas; sin embargo, se aprecia un mayor porcentaje en Apertura al cambio. Los varones presentan una puntuación mayor en todas las escalas; aunque las diferencias no son significativas.

PARDO C. Colombia. 2011."Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena". Tipo de investigación descriptivo, cuantitativo y transversal. Se concluye que sobresalieron más los factores de falencia y ausencia de habilidades de liderazgo, que la abundancia y la presencia constante de las mismas. Los resultados fueron que los Coordinadores de enfermería demostraron sus fortalezas en las características del liderazgo interpersonal, se observó mayor habilidad para tener metas claras y asignar prioridades en el equipo de trabajo. Las debilidades y fortalezas de cada una de las

dimensiones del liderazgo personal e interpersonal reflejan el aporte que hace cada persona a la organización, al equipo de trabajo y a su crecimiento personal.

COLL P. Chile. 2010. "Perfil valórico de estudiantes de medicina de 1º a 5º año de la sede Viña del Mar Universidad Andrés Bello". Tipo de investigación, descriptivo de corte transversal. Se concluye, el perfil valórico en estos estudiantes de medicina corresponde a un perfil concordante con el que se espera de un médico. Resultados: Los valores que presentaron los promedios más altos fueron: Benevolencia, Autodirección, Universalismo y Conformidad; los promedios más bajos fueron: Poder y Tradición. El perfil valórico fue similar en los 5 años estudiados. El análisis según género mostró diferencias estadísticamente significativas en: Poder, Estímulo, Tradición y Logro, todos ellos mayores en género masculino.

AGUILAR M. España. 2007. "Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería de un hospital público de Almería". Tipo de investigación descriptivo correlacional. Se concluye que el estilo de liderazgo adoptado por el supervisor

puede influir en el perfil de valores de los subordinados. Los resultados fueron en relación con el primer objetivo de identificar el perfil de valores laborales de los profesionales de enfermería, se realizó un análisis descriptivo con las 10 tipologías de valor. Para obtener las distintas tipologías se halló la media para cada una de ellas, a partir de las puntuaciones asignadas a los ítems que las configuran. En función de dichas medias, el orden de prioridad establecido en el perfil de valores fue el siguiente: poder, tradición, logro, autodirección, seguridad, estimulación, conformidad, hedonismo, universalismo y benevolencia. Respecto del segundo objetivo, comprobar si los valores laborales de los profesionales de enfermería se relacionan con el estilo de liderazgo percibido, se realizó, en primer lugar, un análisis de correlación de Pearson, en el que se consideraron los dos estilos de liderazgo (relación o consideración vs. tarea) y las 10 tipologías de valor.

Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea se relacionaba positivamente con las tipologías de autoridad, seguridad y logro, y negativamente con las de benevolencia y universalismo. Por otra parte, el estilo de liderazgo orientado hacia la relación o consideración se relacionaba

positivamente con las tipologías de universalismo, logro, tradición estimulación y autodirección.

También, se realizaron análisis de regresión en los que se tomaron como variables independientes las 10 tipologías de valores y como variables dependientes los estilos de liderazgo. Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea fue predicho por las tipologías de valor de autoridad y tradición. Ambas tipologías de valor explican 18% de la varianza de dicho estilo de liderazgo. Respecto del estilo de liderazgo orientado hacia la consideración/relación, los resultados pusieron de manifiesto que éste era predicho por las tipologías de universalismo, logro y hedonismo. Estas tipologías explican 21% de la varianza de este estilo de liderazgo.

OCHOA P. Venezuela. 2011. Sobre "Caracterización de los valores laborales de un grupo de mineros venezolanos". Tipo de investigación descriptivo, prospectivo, transversal. Esta investigación se propuso caracterizar los valores laborales de 236 trabajadores mineros venezolanos de acuerdo con el Modelo de Valores de Schwartz. Los datos fueron obtenidos por medio de un

cuestionario que combinó la asociación libre de palabras ante el estímulo “Trabajo”, con la aplicación del Portrait Values Questionnaire (PVQ) de Schwartz, para obtener la caracterización de los valores, a través del análisis factorial de correspondencias. Los resultados mostraron que los mineros encuestados se inclinan más por los valores del polo de auto trascendencia que por el de auto engrandecimiento, que las mujeres tienden más a valores de apertura al cambio que conservación, que a menor antigüedad laboral se da mayor nivel de apertura al cambio y constató una valoración del trabajo como forma de sustento familiar asociada con los valores de auto trascendencia.

AGUILAR M, GARCÍA M. y CALVO A. España. 2004. “Valores hacia el trabajo del personal de enfermería”. La muestra estuvo conformada por 53 enfermeros (23 hombres y 30 mujeres) y cuatro supervisores (3 hombres y 1 mujer) de un hospital de la comunidad andaluza. Estos profesionales pertenecían a las siguientes áreas de enfermería: Médico-quirúrgico, Urgencias, Unidad de Cuidado Intensivos y Ginecología. La edad media de los enfermeros fue de 28 años y su antigüedad media en el puesto fue de 3 años. El instrumento utilizado fue la Escala EVAT 30, la cual

permite evaluar cuatro factores de orden superior establecidos en la teoría de Schwartz (1992). Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencia y porcentaje y puntajes medios. Se concluye que los perfiles de valores obtenidos para enfermeros y supervisores son muy semejantes, no existiendo diferencias importantes entre ambos. Los resultados indican que existen ligeras diferencias entre los perfiles de valores obtenidos por supervisores y enfermeros. La dimensión más valorada por el personal sanitario de la muestra es el auto engrandecimiento y la menos valorada es la de auto trascendencia.

## **2.2. BASES TEORICAS**

### **2.2.1. VALORES**

Detrás de cada conducta que tiene el ser humano y de cada decisión que toma, encuentra la convicción interior, propia, de que algo importa o no importa, vale o no vale. A esta realidad interior, previa a cada acto cotidiano, le llamamos actitud, creencia, valor. El valor es la convicción razonada y firme de que algo es bueno o malo. Entendemos los valores como guías o caminos que nos orientan en la vida. En relación a los valores encontramos las actitudes, las cuales son tendencias o predisposiciones

relativamente estables de las personas a actuar de cierta manera. Son la forma en que cada persona concreta su conducta de acuerdo con unos valores determinados. Así, son ejemplo de actitudes: cooperar con el grupo, ayudar a los compañeros, respetar el medio ambiente, participar en las tareas escolares, etc. Pueden manifestarse actitudes de tipo individual como también grupal.<sup>17</sup>

Según Gildardo Vázquez, los valores son cualidades, condición, o estándares que son deseables e importantes, coinciden con las nociones que tenemos acerca de lo que es justo y bueno.

Los valores se relacionan con:

- El tipo de persona que es
- Las metas, aspiraciones y conductas que tiene
- Con la calidad de tu relación presente y futura
- Los eliges en forma libre y responsable
- Los llevas todo el tiempo y los demuestras en actos
- Hacen que te sientas orgulloso de tus actos

- Te dan fuerza para actuar cuando no te sientes muy seguro de una decisión

Un valor verdadero y universal, es aquel que produce una conducta que es benéfica tanto para el que la práctica, como para aquel sobre los que recae.<sup>18</sup>

La palabra *valor* viene del latín *valor, valere* que significa fuerza, salud, estar sano, ser fuerte. Cuando decimos que algo tiene valor afirmamos que es bueno, digno de aprecio y estimación.

De los valores depende que las personas lleven una vida grata, alegre, en armonía con los demás; una vida que valga la pena ser vivida y en la que puedan desarrollarse plenamente como personas.<sup>19</sup>

Los valores representan convicciones individuales básicas acerca de lo correcto, lo bueno o lo deseable; como consecuencia de esto, auxilian al sujeto a decidir que tipo de comportamiento es preferible a otros. Los sistemas de valores enlistan los de cada individuo según su importancia relativa y proporcionan el fundamento de las actitudes, las percepciones, la personalidad y la posición de cada quien en las diferentes circunstancias de la vida.

Este tipo de valores oscurece la objetividad y el raciocinio porque contiene interpretaciones de lo que está bien y lo que está mal; asimismo, implica que ciertas conductas o consecuencias son preferibles con respecto a otras. En general, influyen sobre decisiones y conductas, aunque su estabilidad y persistencia temporal son relativas.<sup>20</sup>

Es la cualidad por la que un ser, una cosa o un hecho despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. Es decir, un valor nos indica la importancia, significación o eficacia de algo.

Los valores concuerdan con las concepciones de la vida y del hombre. Los valores no existen en abstracto ni de manera absoluta: están ligados a la historia, a las culturas, a los diferentes grupos humanos, a los individuos y a las circunstancias que enfrentan. Los valores influyen en la forma de pensar, sentir y comportarse.

Los valores se integran mediante la reflexión, la integración con el medio y la práctica social, junto con el desarrollo de las

capacidades cognoscitivas, la personalidad, las habilidades técnicas y las destrezas operativas.<sup>21</sup>

Es un concepto o creencia que atañe a situaciones finales o comportamientos deseables, trasciende situaciones específicas, guía, selecciona y evalúa comportamientos y eventos, están ordenados entre sí por importancia relativa.<sup>22</sup>

## **CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES**

Adela Cortina señala las siguientes características de los valores:

- Los valores son cualidades que nos permiten acondicionar el mundo, hacerlo habitable. Los valores como la libertad, la justicia, la belleza valen porque nos permiten construir un mundo más humano en que podamos vivir plenamente como personas. Un mundo injusto, insolidario, sin libertades, sin belleza, sin eficacia, no reuniría las condiciones mínimas de habitabilidad.
- Los valores son cualidades reales a las que le damos cuerpo. Un valor no es una cosa, tampoco es una persona, sino que está en la cosa (un hermoso paisaje), en la personas (una

persona solidaria), en una sociedad (una sociedad respetuosa), en un sistema (un sistema económico justo), en las acciones (una acción buena).

- Los valores son siempre positivos o negativos. Al percibir un valor, podemos captar si éste es positivo o negativo, si nos atrae o nos repele. La justicia, la igualdad de oportunidades, la salud son ejemplos de valores positivos, mientras que la desigualdad, la injusticia, la enfermedad constituirían valores negativos.
- Los valores poseen dinamismo. Dinamizan y humanizan nuestra acción, nos sentimos motivados a alcanzar los valores positivos y a erradicar los valores negativos. Como toda nuestra vida se encuentra impregnada de valores: positivos o negativos, pocas cosas pueden ser neutrales.<sup>23</sup>

## **MOTIVACION**

Es la causa, motivo, razón que impulsa a la acción. Es un ensayo mental preparatorio de una acción para animar o

animarse a ejecutarla con interés y diligencia. Es una estimulación para animar e interesarse.<sup>24</sup>

### **VALORES MOTIVACIONALES, SEGÚN SHAWART**

Así, para ser miembros efectivos de los grupos, los seres humanos deben comunicarse. Gracias al desarrollo cognitivo, los individuos llegan a ser capaces de representarse las necesidades conscientemente al modo de metas o valores. Los conceptos valóricos culturalmente compartidos se transmiten a los miembros de una cultura a través del proceso de socialización. La adecuada integración de ellos les permitirá la comunicación con los demás en torno a estas metas o valores.

De Schwartz y Bilsky, derivaron diez tipos de valores motivacionales y son:

- **Autodirección.** El objetivo que define este tipo de valor es ser independiente en la acción y el pensamiento (elección de la creación y la exploración independiente). Se refiere a la confianza en sí mismo y a la gratificación derivada de las

propias capacidades de decisión y acción. Elección independiente de actos y pensamientos.

- **Estímulo.** Esta necesidad se relaciona con los requerimientos de valores de auto-dirección (Schwartz y Bilsky, 1990). El objetivo motivacional de ellos es la emoción, la novedad y el desafío en la vida (una vida variada, excitada, osada, curiosa). Estimulante, innovación y reto.
- **Hedonismo.** Este tipo de dominio o tipo motivacional deriva de las necesidades orgánicas del sujeto y del placer asociado a la satisfacción de ellas. El objetivo motivacional que las gesta es simplemente la obtención de placer o gratificación sensual para el sujeto mismo.
- **Logro (Realización).** Este tipo motivacional de valores se define por la búsqueda del éxito personal, a través de la demostración de competencia en aspectos establecidos por los estándares sociales. Según Schwartz y Bilsky, para que los individuos lleguen a obtener recursos de supervivencia, deben alcanzar como requisito previo una realización competente, a objeto de

que la interacción social y el funcionamiento institucional sean exitosos.

- **Poder.** Para justificar el funcionamiento de la vida social y motivar a los miembros del grupo a aceptarlo, éstos deben considerar y asumir el “poder” como un valor. Los valores de poder, según Schwartz y Bilsky, también pueden ser transformaciones de necesidades individuales para el dominio y control que los analistas de principios sociales han identificado (Korman, 1974; fide Schwartz y Bilsky, 1990), y que han sido mencionados inclusive por analistas de valores (Allport, 1961; Gordon, 1960; fide Schwartz y Bilsky, 1990). El objetivo central de los valores de poder, es alcanzar un estatus de logro y de prestigio social, de control o dominio de las personas y de los recursos (autoridad, riqueza, poder social, conservación de la imagen pública, reconocimiento social, ser influyente).
- **Seguridad.** La meta o realización de este tipo motivacional es la armonía y estabilidad de la sociedad, de sus relaciones y de sí mismo, como una proyección de las necesidades de los organismos de sobrevivir y evitar las amenazas a su integridad.

Aunque esta meta es invariable, los autores señalan que podría postularse la existencia de un solo tipo de seguridad, o de dos tipos independientes: uno referido a la seguridad individual (la salud) y otro referido a la seguridad de grupos (la seguridad nacional). Seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo

- **Conformidad.** Este dominio se extrae del requisito de que los individuos inhiban sus inclinaciones antisociales para que la interacción y el funcionamiento del grupo se lleven armoniosamente. El propósito de este tipo de valor es restringir acciones, inclinaciones y probables impulsos que pueden alterar o dañar a otros y violar expectativas de normas sociales. Actuar de acuerdo a las expectativas y normas sociales.
  
- **Tradicición.** El objetivo que motiva los valores de "tradicición" es el respeto, la dedicación y la aceptación de las costumbres e ideas que la propia cultura o religión imponen sobre uno mismo (respeto por la tradición, humilde, devoto, aceptar mi parte en la vida), (moderado, respeto a los padres y mayores).

- **Benevolencia.** Este tipo motivacional encuentra una versión más estrechamente definida a partir del tipo de valor “prosocial” en que primeramente se incluyó este valor. La “benevolencia” centra su motivación en la preocupación por el bienestar del prójimo a través de la interacción diaria de los individuos. Este enfoque de Schwartz y Bilsky (1987), supone la necesidad de una interacción positiva entre los sujetos, con el objeto de promover el florecimiento de grupos y la necesidad orgánica de afiliación. El objetivo de motivación de los valores de benevolencia es la preservación y mejora del bienestar de la gente con la cual está el sujeto en frecuente contacto personal. Preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente cercana.
  
- **Universalismo.** Este tipo de dominio está relacionado con la noción de Maslow (1959) sobre la persona auto-actualizada. El objetivo motivacional del “universalismo” como valor es el entendimiento, la apreciación, la tolerancia y la protección. Su propósito es lograr el bienestar de todas las personas y de la naturaleza en general. Esto contrasta con el estrecho foco de interés de los valores de la dimensión Benevolencia. La

investigación acerca de los valores considerando el tipo de las culturas colectivistas vs. Individualistas, demuestra la importancia de diferenciar entre estos dos tipos de preocupación prosocial (Schwartz, 1990; Triandis, 1990). Este objetivo es deducible de las necesidades de supervivencia de los grupos e individuos, reconocibles cuando las personas se contactan con otros grupos y descubren la escasez de recursos naturales. Dichas personas, entonces, se dan cuenta que no aceptar a otros como diferentes, tratarlos injustamente y no proteger el medio ambiente natural, llevará a un conflicto que amenaza la vida y a la destrucción de aquellas fuentes de las cuales ésta depende. Aunque tales valores pueden no estar presentes en las escasas culturas homogéneas que quedan aisladas, probablemente pueden encontrarse en casi todas las otras, justicia social, igualdad, mundo en paz, mundo de belleza, protección del medio ambiente, amor maduro, armonía interior, significado de vida, inteligente.<sup>25</sup>

## **DIMENSIONES DE LOS VALORES MOTIVACIONALES**

### **Dimensión apertura al cambio**

Es la iniciación a la modificación, sujetas a la comprensión de actitudes, incluye valores motivacionales de estimulación, autodeterminación y hedonismo. Es la capacidad de vencer, disuadir el apego. Las dificultades para la apertura al cambio son la inseguridad, como también la resistencia al cambio. Muchas veces pueden existir posiciones como "no estoy de acuerdo" por no querer decir "tengo temor, miedo, incertidumbre" frente a la decisión que adopta, por lo que todo esto solo está en nuestra actitud, la apertura al cambio juega un papel importante. En clara alusión entonces están dispuestos a asumir y tolerar los cambios a su alrededor, aún cuando ello implique perseguir los intereses propios por medio de caminos inciertos o ambiguos.

### **Dimensión conservación**

Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos, respeto, compromiso y aceptación de las costumbres cumpliendo

normas sociales, del cual existe armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo. Incluye los valores motivacionales de tradición, conformidad y seguridad.

### **Dimensión auto engrandecimiento**

Es el propio engrandecimiento mediante el aprecio que una persona siente por uno mismo a través de los valores motivacionales que representan el poder o autoridad y el logro, exhibiendo su propia importancia de afianzar motivado por los mencionados valores motivacionales.

### **Dimensión auto trascender**

Es el propio trascender mediante el aprecio que una persona siente por ayudar a la gente cercana y conservar la naturaleza, utiliza los valores de universalismo y benevolencia.<sup>26</sup>

Se refiere a la forma de dejar huella, ayudar a los demás, como también en hacer algo que gratifica a los demás, pues todas las acciones trascienden en nuestra vida. Asimismo, se trata de jóvenes capaces de trascender algunas de sus metas en

beneficio de quienes los rodean, pese a lo cual no pierden de vista su satisfacción personal y su propio crecimiento personal.

### **VALORES EN LA UNIVERSIDAD Y LA ENFERMERIA**

La Universidad es una institución transmisora, intérprete y protectora de la cultura; es custodia, generadora y promotora de la ciencia y la verdad, formadora de profesionales y transformadora de la vida social. La Universidad es el lugar donde el hombre y la mujer aprenden a pensar y a vivir, a vivir juntos en la libertad.

La Universidad es una Comunidad Académico-Humana encargada de la formación integral del hombre. No se puede restringir su acción exclusivamente a la formación intelectual, profesional, social o física. Su ideal debe integrar todos los elementos propios de la actividad humana.

A la Universidad le corresponde formar hombres y mujeres pensantes, generadores de pensamiento propio, libre y creativo.

A este respecto resaltan cuatro valores que debe promover: La libertad, la justicia, la tolerancia, la autonomía, y la libertad bajo esta óptica tiene tres elementos de interacción:

- Generación libre de conocimientos.

- Expresión libre de conocimientos.
- Difusión libre de conocimientos.

Llevándolo a cabo en todas las ramas del saber y del arte.

La Universidad también forma actitudes y hábitos; entre éstos los más importantes son; el saber pensar y el mantener un espíritu crítico y el gusto por la lectura.

Buscar la verdad, es el fin de la Universidad y su primer valor, lo que favorecerá la vida humana en todas sus dimensiones.

Además, la Universidad debe ofrecer las mejores condiciones para que el hombre se realice vocacionalmente, y su vocación fundamental es la de *ser hombre*. El humanismo es por consiguiente la función esencial de la universidad. Y que mejor modelo de Humanismo inmerso en todos los valores, puede tener la noble profesión moderna de Enfermería, que la Dama de la Lámpara Florence Nightingale.

Florence Nightingale mostró siempre su humanismo y su amor por el razonamiento pues siempre a favor del ser humano, cuestionó las creencias y rompió moldes, evidenciando su sentido crítico, buscó y demostró la verdad.<sup>27</sup>

Según Luz Balderas en el campo laboral, la creación de valores debe ser una constante, analizar y determinar cuales deben ser los valores promovidos en el personal de enfermería. Citando al valor de la honestidad que abarca honradez y verdad, Cuando las enfermeras y los enfermeros logran la confianza con el usuario, éstos van a los profesionales para que les expliquen los diversos problemas de salud que tienen, lo más honesto cuando no se sabe es actuar con neutralidad y manifestarlo, y lo adecuado es animar al usuario a recurrir al médico tratante.

Constituyen valores:

- El trabajo en equipo.
- Evitar cometer errores por descuido, negligencia o falta de conocimiento al atender a un usuario.
- Salvaguardar a los usuarios contra el abuso y la violación de sus derechos: constituye otro de los valores que deben cultivarse aunque esto signifique entrar en conflicto con el miembro del equipo de salud.<sup>28</sup>

### **2.2.2. LIDERAZGO**

El liderazgo, no tiene que ver con la naturaleza del futuro elegido. Que la elección implique serios cambios o más continuidad, no guarda relación con la forma de mover la organización hacia dicho futuro.<sup>29</sup>

El liderazgo es, en el límite, aquella capacidad de conducir una organización hacia el futuro elegido sin necesidad de procedimientos de avance, hace converger los procesos espontáneos de una organización hacia el logro del propósito.

El liderazgo es, en principio una cualidad personal distinta de la capacidad para dirigir. Ser buen director supone elegir bien el futuro, estructurar bien el equipo directivo, establecer los debidos sistemas de información y control y “gobernar” los procesos espontáneos de la organización con los procedimientos adecuados que impulsen la convergencia de aquellos hacia el futuro elegido.<sup>30</sup>

## **CONCEPTO DE LIDERAZGO:**

El liderazgo, debe tomarse como una tarea, una función, y no tanto como un conjunto de características. Ahora bien, hay un mínimo de condiciones que deben llevar consigo para fortalecer el liderazgo, de tal manera que motive el cambio de conducta de las personas.<sup>31</sup> No obstante, el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".<sup>32</sup>

El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos.<sup>33</sup>

Proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo.<sup>34</sup> El líder proporciona la información y la formación necesarias para inspirar el compromiso con el grupo,

por lo que se requiere un liderazgo cuya base sea la confianza para orientar, facultar y alienar.<sup>35</sup>

Es entendido el liderazgo por tantos autores como investigadores se han dedicado al tema. Algunas de las más significativas reseñan al concepto como: la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (Chiavenato) (1993), como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros del grupo e influir en ellos. (Stomer) (1996), como la influencia, arte o proceso de influir sobre las personas para que intenten con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización (Bello) (2003).<sup>36</sup>

### **LIDERAZGO DEMOCRATICO, SEGÚN CHIAVENATO**

Las directrices son debatidas y decididas por el grupo estimulado y apoyado por el líder. El propio grupo esboza las acciones técnicas para alcanzar el objetivo, y solicita consejo técnico al líder cuando es necesario. Éste propone dos o más

alternativas para que el grupo escoja. Las tareas logran así nuevas perspectivas, a través de los debates.

La división de las tareas queda a criterio del propio grupo y cada miembro tiene la libertad de escoger a sus compañeros de trabajo.

El líder busca ser un miembro más del grupo, en espíritu, sin encargarse mucho de las tareas. Es “objetivo” y se limita a los “hechos” en sus críticas y elogios.<sup>37</sup>

### **LIDERAZGO DEMOCRATICO, SEGÚN BALDERAS**

El líder es un miembro más del grupo que estimula a los subordinados a decidir y ejecutar las funciones y tareas.<sup>38</sup>

### **LIDERAZGO DEMOCRATICO, SEGÚN ALINA TORRES**

Cuando sus subalternos consideran que: el grupo es el que toma las decisiones, los miembros adoptan las decisiones individuales sobre las tareas, cuando surgiere procesos alternativos para que el grupo escoja y distribuye de forma

objetiva elogios, críticas y participa en las actividades del grupo.<sup>39</sup>

### **FUNCIONES DEL LIDER, SEGÚN STONER**

Los investigadores que exploraron las funciones del líder llegaron a la conclusión de que los grupos, para operar debidamente, necesitan que alguien desempeñe dos funciones básicas: las funciones relativas a las tareas, o de la solución de problemas, y las funciones para mantener el grupo, o sociales. La persona que puede desempeñar bien los dos roles, sería un líder especialmente efectivo. Sin embargo, en la práctica, el líder quizá sólo tenga la habilidad, el temperamento o el tiempo para desempeñar un rol. Esto no significa que el grupo está sentenciado a muerte. Algunos estudios han arrojado que los grupos más efectivos tienen alguna forma de liderazgo compartido: una persona se encarga de la función de las tareas, y otro miembro se encarga de la función social.<sup>40</sup>

En la mayoría de las circunstancias se necesita algún tipo de liderazgo para tomar decisiones e incluso esta puede ser la

única forma de reunir al grupo. La función del líder es coordinar y guiar, más que dominar y dirigir. Las tareas del líder pueden incluir la introducción, la guía, el desarrollo, la aclaración y el resumen del grupo. Por otra parte el líder sensible estará consciente de las necesidades humanas de los miembros. Equilibrará la situación, dando oportunidades a todos. El líder estimulará a los miembros, minimizará las interrupciones, obtendrá un acuerdo acerca del conflicto y promoverá las ideas.<sup>41</sup>

### **ESTILOS DEL LIDER, SEGÚN STONER**

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

empleados concede mayor importancia a motivar a los subordinados que a controlarlos. Pretenden relaciones amigables, confiadas y respetuosas con los integrantes, los cuales, muchas veces, pueden participar en las decisiones que les atañen.<sup>42</sup>

## **EL LIDERAZGO EN ENFERMERIA**

El liderazgo necesita de los valores para guiar nuestra vida y conlleva una auto evaluación.<sup>43</sup> Es importante destacar también la sensibilidad en el liderazgo en los aspectos humanísticos. Palabras como valor, esperanza, preocupación por los demás, corazón, amor, compasión, escuchar, cooperación, servicio, afloran frecuentemente, lo que no debe sorprender en atención al cambio hacia el empoderamiento y lograr lo mejor de la gente.<sup>44</sup>

Tannenbaum y Schmidt, así como otros investigadores, pensaban que el estilo de liderazgo era un juego que "suma cero": cuanto más se orientara a las tareas un líder, tanto

menos se podría orientar a las relaciones. Se realizaron otras investigaciones para determinar cuál de estos dos estilos de liderazgo producen mejores resultados de grupo. Y fue así que en la Universidad Estatal De Ohio (EE.UU.), los investigadores estudiaron la efectividad de la conducta de los líderes, que llamaron “estructura de iniciación” (orientada a las tareas) y “consideración” (orientada a los integrantes). Encontraron, como era de suponerse, que las tasas de rotación de los integrantes eran más bajas y que la satisfacción de los integrantes era más alta con líderes que tenían una calificación alta en la categoría de consideración. Por el contrario, los líderes que eran poco considerados pero tenían una calificación alta en la estructura de iniciación, obtenían muchas quejas y tasas de rotación de integrantes.<sup>45</sup>

Por otra parte el liderazgo en el campo laboral, se aplica mediante el reconocimiento del trabajo realizado en forma eficiente al dar el lugar que le corresponde al trabajador en la labor en equipo. El liderazgo en enfermería implica; la confianza de las enfermeras jefes en sus colaboradores, fomentando el

trabajo en equipo, dominio de la especialidad, compromiso en la toma de decisiones, dar reconocimiento a las enfermeras que se esfuerzan por alcanzar los objetivos y lograr la satisfacción del cliente, visión global y soltura para desenvolverse y actuar ante problemas simples y complejos, serenidad y tolerancia ante situaciones difíciles puesto que la incertidumbre produce respuestas excesivas al estrés; el líder conoce técnicas para superar la problemática que le permiten servir de guía a sus compañeras, reconocer que las enfermeras tienen una vida personal y familiar que puede afectar su rendimiento, predicar con el ejemplo. No puede pedirse responsabilidad si se es irresponsable, puntualidad si es impuntual.<sup>46</sup>

## **DEFINICION OPERACIONAL DE TERMINOS**

### **VALORES MOTIVACIONALES**

Son los principios guías de nuestro comportamiento se trata de diez tipos de valores. Tanto el contenido como la estructura de los valores son universales, en el sentido de haber sido identificados en las más variadas investigaciones transculturales (Schwartz y cols., 2001). Se valora también según las dimensiones de apertura al cambio, auto trascender, conservación y auto engrandecimiento.

**NIVEL ALTO:** Forma potencialmente desarrollada de valores motivacionales. Su puntaje promedio es de 174-240 puntos.

**NIVEL REGULAR:** Forma de valor que alcanza la etapa media, se considera de 107-173 puntos.

**NIVEL BAJO:** Forma por el cual aún no alcanza el desarrollo adecuado de los valores motivacionales. Oscila entre 174-240 puntos.

#### **LIDERAZGO DEMOCRATICO**

Forma en la cual se dirige en la consecución de las metas y objetivos, donde la toma de decisiones representa la voluntad de la mayoría. Es cuantificable, medible puesto que se categoriza en nivel alto, nivel regular y nivel bajo

**NIVEL ALTO:** Indica que hay absoluto desarrollo de liderazgo democrático. Su puntaje promedio es de 18-24 puntos.

**NIVEL REGULAR:** Forma de liderazgo democrático que alcanza la etapa media, se considera de 11-17 puntos.

**NIVEL BAJO:** Forma por el cual aún no alcanza el desarrollo adecuado del liderazgo democrático, por lo que se presume el desarrollo de liderazgo autocrático y/o liberal. Oscila entre 4-10 puntos.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. MATERIAL Y METODOS**

El diseño del presente estudio es de tipo descriptivo correlacional, prospectivo y de corte transversal. Se define descriptivo correlacional cuando busca describir fenómenos o situaciones y plantear posible relación entre variables, prospectivo cuando los hechos se registran a medida que ocurren y de corte transversal porque se estudió las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

#### **3.2. POBLACION Y MUESTRA**

**La población fue 183 estudiantes y la muestra estuvo representado por 83 estudiantes matriculados al año 2012 respecto de 3º año con 45 estudiantes y 4º año con 38 estudiantes en la ESEN – UNJBG. Se realizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.**

### **Criterios de Inclusión de la muestra**

- Estudiantes inscritos en la matrícula 2012, en 3º y 4º año que se encuentren estudiando en la ESEN – UNJBG.

### **Criterios de Exclusión**

- Estudiantes Retirados.
- Estudiantes que no estén inscritos en la nomina oficial de 3º y 4º año de matrícula 2012
- Estudiantes ausentes en el momento de la aplicación del instrumento por enfermedad

## **3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta con preguntas en forma escrita.

El instrumento de medición para la recolección de datos que se utilizó es el cuestionario (ver anexo N° 01) destinado a la obtención de respuestas sobre el problema en estudio a partir del propio sujeto en cuestión. Aplicado a los estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna. El cuestionario presenta las siguientes características:

- Es auto aplicativo y anónimo.

- Incluye una breve descripción de datos personales. Se pidió la necesidad de responder a cuan parecido es a la persona descrita en el cuestionario, por lo que únicamente se limita a ello.
- Se considera el orden en que se formulan las preguntas. Comienza con datos personales, valores motivacionales y liderazgo democrático

El instrumentó que se utilizó consta de tres partes:

#### **DATOS GENERALES:**

Está primera parte del cuestionario brinda información acerca de las características generales de la población estudiantil en estudio. Estuvo compuesto por ítems tales como: Sexo, edad, seudónimo, facultad, carrera/especialidad y ciudad de nacimiento.

#### **VALORES MOTIVACIONALES:**

Esta segunda sección del cuestionario recogió información sobre valores motivacionales de los estudiantes, mediante una encuesta de 40 preguntas, las áreas que evalúa son:

1. Autodirección

2. Hedonismo
3. Estimulación
4. Poder o autoridad
5. Logro
6. Universalismo
7. Benevolencia
8. Conservación
9. Tradición
10. Seguridad

Son cuatro preguntas del cuestionario para cada valor motivacional.

Las respuestas son de tipo likert de 6 alternativas. Cuyo puntaje es de punto a seis puntos.

1. No se parece nada a mí
2. No se parece a mí
3. Se parece poco a mí
4. Se parece algo a mí
5. Se parece a mí

6. Se parece mucho a mí

Los rangos para determinar el nivel de Valores Motivacionales son:

### **INTERPRETACION**

Nivel bajo = 40-106 puntos

Nivel regular= 107-173 puntos

Nivel alto= 174-240 punto

La descripción para determinar el puntaje de Valores Motivacionales son:

### **INTERPRETACION**

Cada valor consta de cuatro ítems y su puntaje sumado es 1992 que equivale al 100%, a su vez el 1992 equivale a 83 estudiantes. Entonces tenemos:

$1992=83=100\%$ .

Ejemplo el valor de autodirección obtuvo un puntaje de 1618. En resultado tenemos  $1618=67.4=81.2\%$ . De lo cual se describe que 67.4 estudiantes obtuvieron un 81.2% de

autodirección. De la misma forma se realizó la ecuación con los 10 valores motivacionales.

La descripción para determinar el puntaje de las dimensiones son:

### **INTERPRETACION**

#### **AUTOTRASCENDER**

Esta dimensión consta de ocho ítems y su puntaje sumado es 3984 que equivale al 100%, a su vez el 3984 equivale a 83 estudiantes. Entonces tenemos:

$$3984=83=100\%$$

Ejemplo la dimensión de auto trascender obtuvo un puntaje de 3274. En resultado tenemos  $3274=68.2=82.2\%$ . De lo cual se describe que 68.2 estudiantes obtuvieron un 82.2% de auto trascender.

#### **AUTOENGRANDECIMIENTO**

Esta dimensión consta de ocho ítems y su puntaje sumado es 3984 que equivale al 100%, a su vez el 3984 equivale a 83 estudiantes. Entonces tenemos:

$$3984=83=100\%$$

Ejemplo la dimensión de auto engrandecimiento obtuvo un puntaje de 2826. En resultado tenemos  $2826=58.9=70.9\%$ . De lo cual se describe que 58.9 estudiantes obtuvieron un 70.9% de auto engrandecimiento.

### **APERTURA AL CAMBIO**

Está dimensión consta de doce ítems y su puntaje sumado es 5976 que equivale al 100%, a su vez el 5976 equivale a 83 estudiantes. Entonces tenemos:

$$5976=83=100\%$$

Ejemplo la dimensión de apertura al cambio obtuvo un puntaje de 4756. En resultado tenemos  $4756=66=79.6\%$ . De lo cual se describe que 66 estudiantes obtuvieron un 79.6% de apertura al cambio.

### **CONSERVACION**

Está dimensión consta de doce ítems y su puntaje sumado es 5976 que equivale al 100%, a su vez el 5976 equivale a 83 estudiantes. Entonces tenemos:

$$5976=83=100\%$$

Ejemplo la dimensión de conservación obtuvo un puntaje de 4488. En resultado tenemos  $4488=58.9=75.1\%$ . De lo cual

se describe que 66 estudiantes obtuvieron un 75.1% de conservación.

### **LIDERAZGO DEMOCRATICO:**

En esta última sección del cuestionario se recogió información sobre el nivel de liderazgo democrático

### **INTERPRETACION**

Nivel bajo = 4-10 puntos

Nivel regular= 11-17 puntos

Nivel alto= 18-24 punto

**VALIDEZ:** de la segunda sección en mención fue traducida y adaptada por la muestra peruana, del cuestionario inicial compuesto por 30 ítems a 40 ítems.

De la última sección sobre el liderazgo democrático fue sometido a las propiedades psicométricas para la validez del constructo mediante los expertos y la prueba de las distancias múltiples, con la ecuación de distancia de puntos múltiples (prueba de DPP), se ubicó en la zona "A", del cual se deduce su aceptabilidad.

**PRUEBA PILOTO:** Se aplicó el cuestionario a 10 estudiantes universitarios. El propósito de la prueba piloto es conocer la comprensión, practicidad y sobre todo el tiempo

en la aplicación de los instrumentos, así como proporcionar las bases necesarias para las pruebas de validez y confiabilidad.

**CONFIABILIDAD:** Con el cálculo del Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach se obtuvieron valores de 0.94 a 0.787 para valores motivacionales y liderazgo democrático respectivamente, lo cual nos indica que el instrumento empleado posee un grado de confiabilidad aceptable.

Para ambas variables de estudio dieron positivo para su aplicación en confiabilidad y validez. (Ver anexo N°02).

#### **3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

Previa coordinación con los docentes de tercero y cuarto año de la ESEN respectivamente, se procedió a administrar los cuestionarios a los estudiantes de diferentes grados para el llenado individual del mismo, en el ambiente donde desarrollan sus actividades académicas. Una vez que se entregó los cuestionarios se brindó instrucciones para su llenado, pidiendo sinceridad y garantizando la confidencialidad de los datos. En

cada aula se absolvió las dudas al respecto. La duración de la administración fue de aproximadamente de 30 minutos.

### **3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS**

Una vez obtenida la información se procedió a ordenar y codificar datos para elaborar la base de datos mediante el programa de Excel, el programa estadístico informático para las ciencias sociales Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Posteriormente se realizó el procesamiento de datos estadísticos para la elaboración de los cuadros en base a los objetivos de la presente investigación.

## **CAPITULO IV**

### **DE LOS RESULTADOS**

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se presenta los resultados de la investigación en cuadros y gráficos estadísticos, teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación, se describe a continuación cada uno de los cuadros que responden a las mismas.

**CUADRO N° 01**  
**NIVEL DE VALORES MOTIVACIONALES EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4 AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**

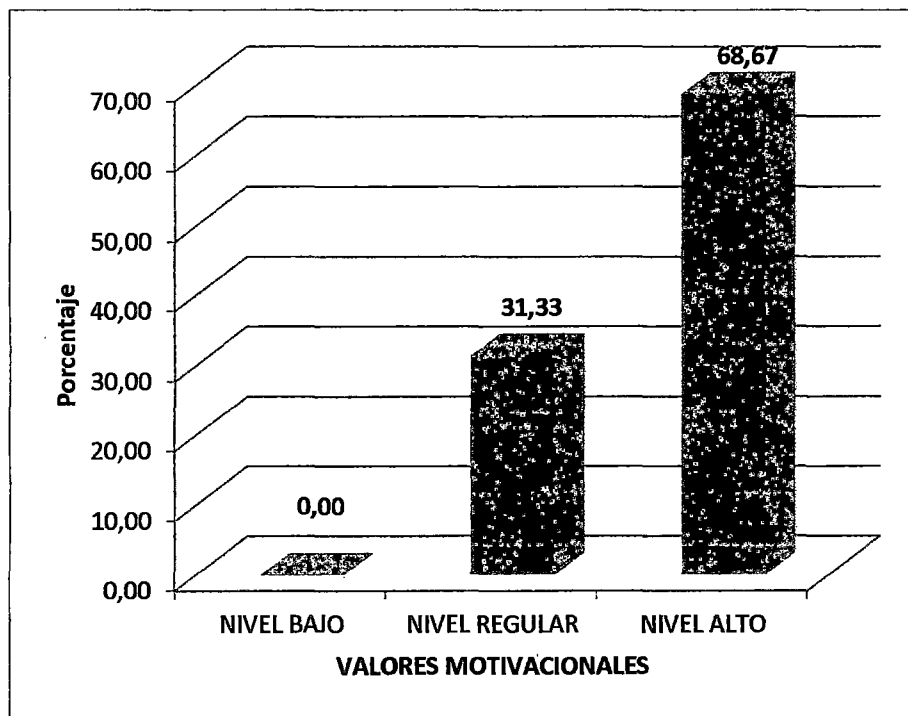
<b>VALORES MOTIVACIONALES</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
NIVEL BAJO	0	0,00
NIVEL REGULAR	26	31,33
NIVEL ALTO	57	68,67
TOTAL	83	100,00

**FUENTE:** Encuesta

**DESCRIPCION**

En cuadro N° 01, Nivel de valores motivacionales en los estudiantes de la ESEN, se observa que el 68,67% de los estudiantes presenta un nivel alto de valores motivacionales, mientras que el 31,33% presenta un nivel regular de valores motivacionales.

**GRAFICO Nº 01**  
**NIVEL DE VALORES MOTIVACIONALES EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3º Y 4 AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**



**CUADRO: Nº 1**

**CUADRO N° 02**  
**PERFIL DIMENSIONAL EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**

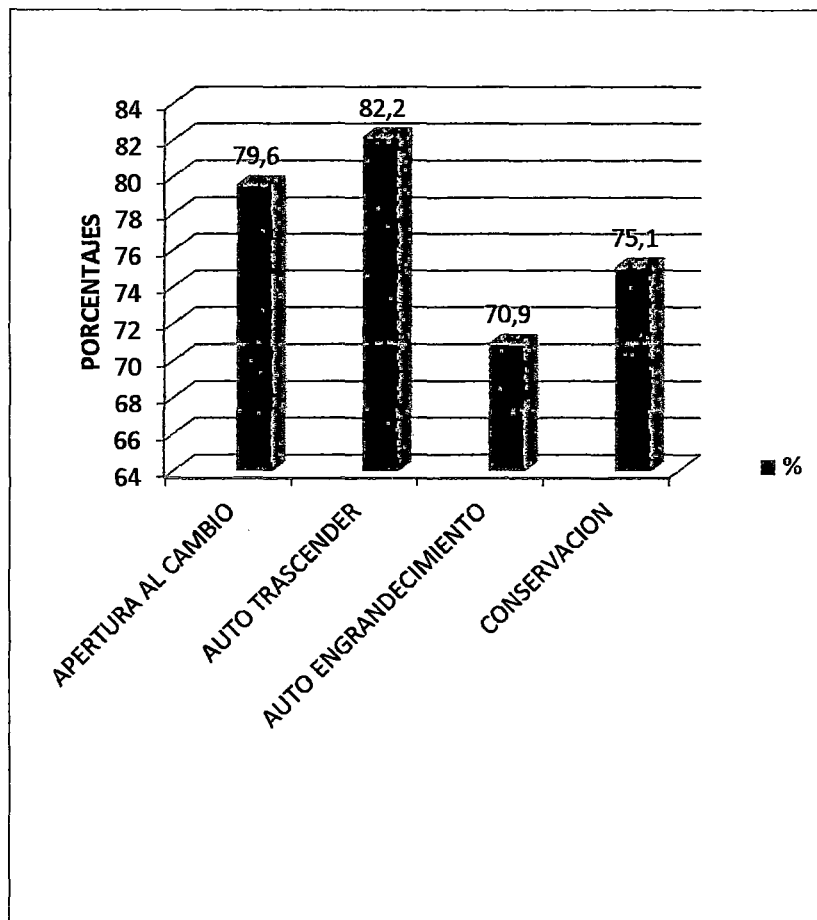
<b>DIMENSIONES</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
APERTURA AL CAMBIO	66	79,6
AUTO TRASCENDER	68,2	82,2
AUTO ENGRANDECIMIENTO	58,9	70,9
CONSERVACION	62,3	75,1
TOTAL	83	100,0

**FUENTE:** Encuesta

**DESCRIPCION**

En cuadro N° 02, Perfil dimensional en los estudiantes de la ESEN, se observa que el 82,2% de los estudiantes sobresalen en la dimensión autotrascender, el 79,6% en la dimensión apertura al cambio y el 75,1% en conservación, mientras que no sobresale el autoengrandecimiento con 70,9% en los estudiantes.

**GRAFICO N° 02**  
**PERFIL DIMENSIONAL EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**



**CUADRO: N° 2**

**CUADRO N° 03**  
**PERFIL VALORICO EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**

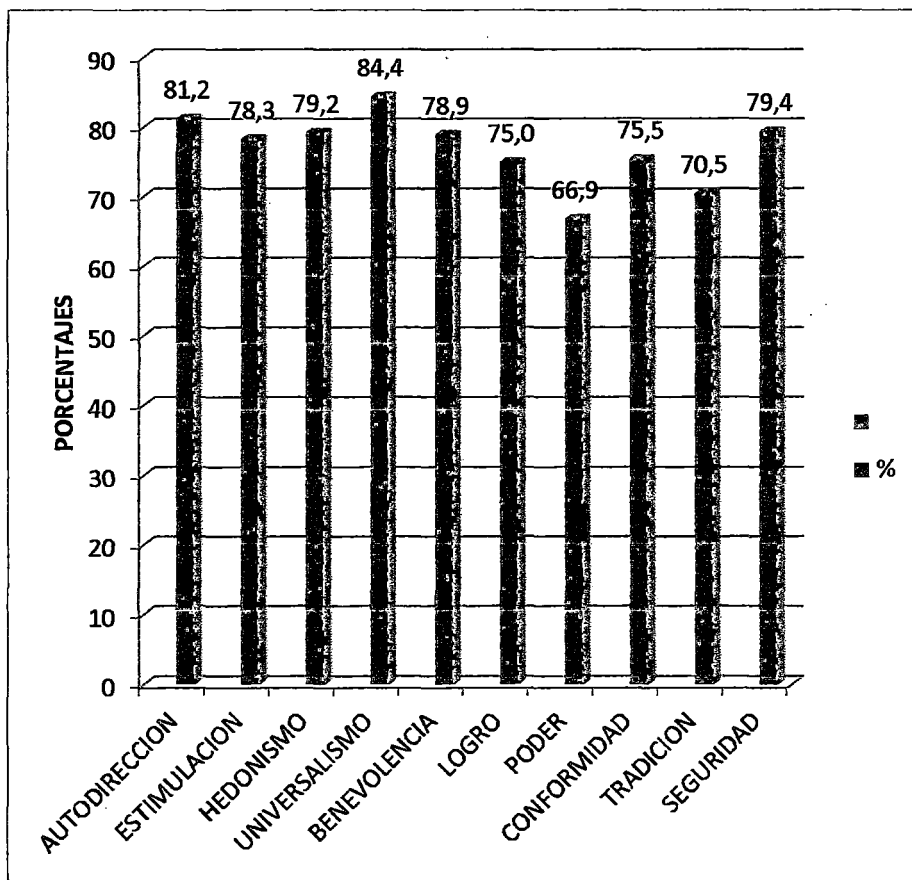
PERFIL VALORES	Nº	%
AUTODIRECCION	67,4	81,2
ESTIMULACION	65,0	78,3
HEDONISMO	65,7	79,2
UNIVERSALISMO	70,1	84,4
BENEVOLENCIA	65,5	78,9
LOGRO	62,3	75,0
PODER	55,5	66,9
CONFORMIDAD	62,7	75,5
TRADICION	58,5	70,5
SEGURIDAD	65,9	79,4
TOTAL	83	100,0

**FUENTE:** Encuesta

**DESCRIPCION**

En cuadro N° 03, sobre el perfil valórico en los estudiantes los valores motivacionales con más puntaje son universalismo con 84,4% y autodirección con 81,2% en los estudiantes, mientras el último puntaje es poder con 66.9%.

**GRAFICO N° 03**  
**PERFIL VALORICO EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**



**CUADRO: N° 3**

**CUADRO N° 04**  
**PERFIL VALORICO SEGUN GENERO EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**

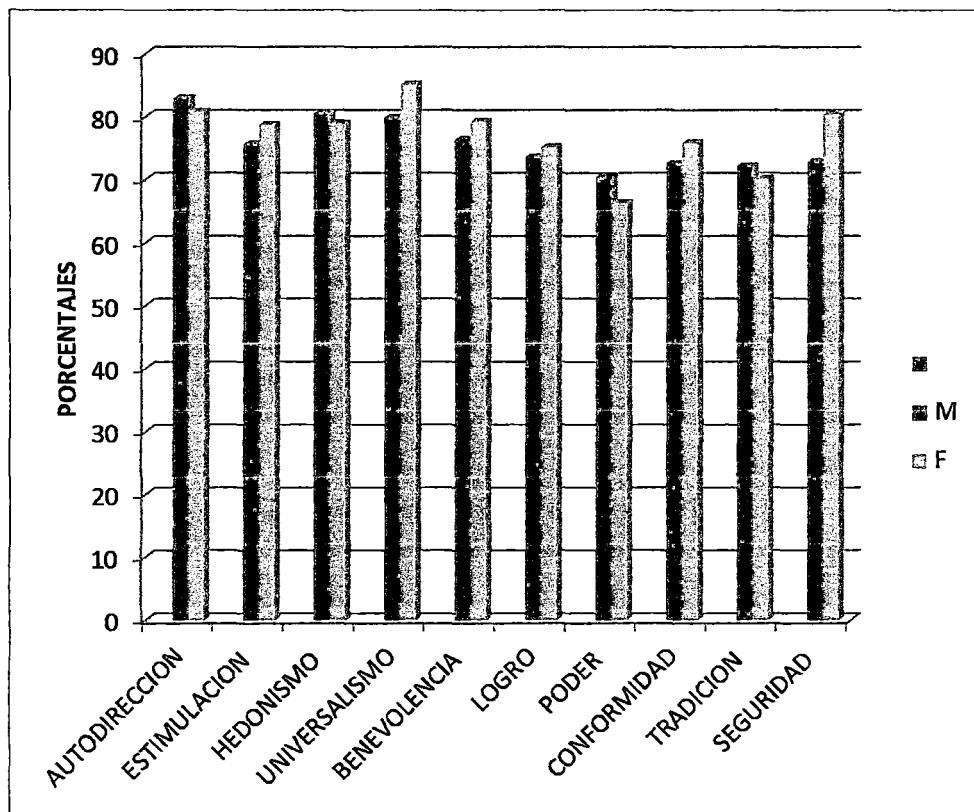
<b>VALORES SEGÚN GENERO</b>	<b>Nº</b>	<b>M</b>	<b>Nº</b>	<b>F</b>
AUTODIRECCION	9,9	83,0%	57,4	80,9%
ESTIMULACION	9,0	75,7%	56,0	78,8%
HEDONISMO	9,7	80,6%	56,1	79,0%
UNIVERSALISMO	9,6	79,9%	60,5	85,2%
BENEVOLENCIA	9,1	76,4%	56,3	79,3%
LOGRO	8,8	73,6%	53,4	75,2%
PODER	8,5	70,5%	47,1	66,3%
CONFORMIDAD	8,71	72,6%	53,9	75,9%
TRADICION	8,66	72,2%	49,8	70,2%
SEGURIDAD	8,8	72,9%	57,2	80,5%
TOTAL	12	100,0%	71	100,0%

**FUENTE:** Encuesta

**DESCRIPCION**

Del cuadro N° 4, perfil de los valores motivacionales según género. El perfil de valores en los estudiantes de enfermería son más en género masculino en autodirección (83% en hombres y 80,9% en mujeres), el hedonismo (80.6% en hombres y 79% en mujeres), el poder (70,5% en hombres y 66,3% en mujeres) y la tradición (72,2% en hombres y 70,2% en mujeres).

**GRAFICO N° 04**  
**PERFIL VALORICO SEGUN GENERO EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**



**CUADRO: N° 4**

**CUADRO N° 05**  
**NIVEL DE LIDERAZGO DEMOCRATICO EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**

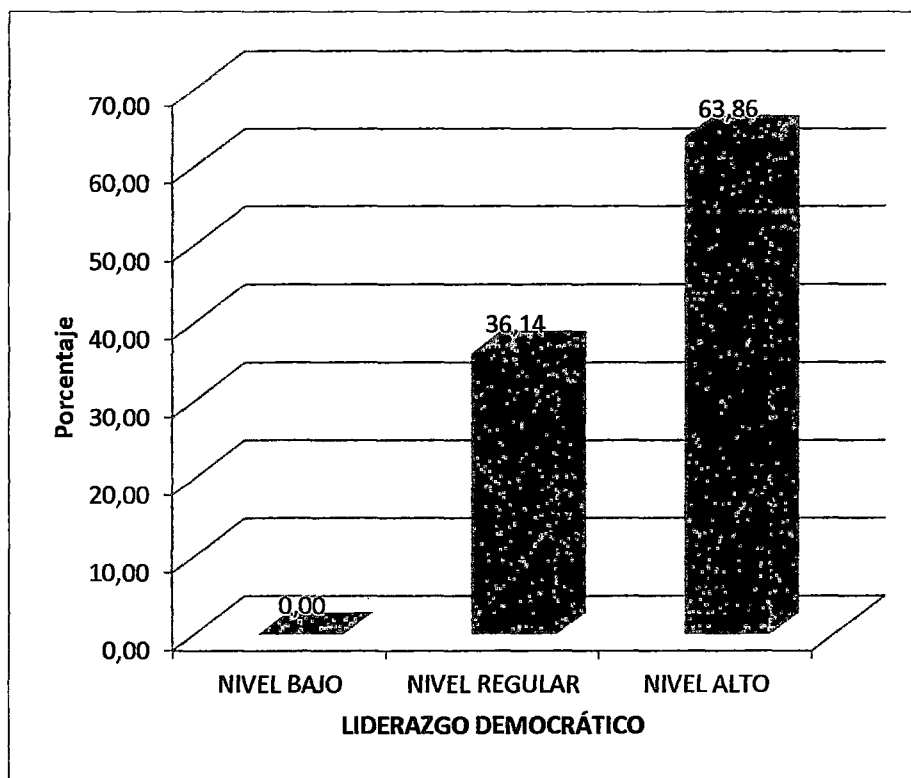
<b>LIDERAZGO DEMOCRATICO</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
NIVEL BAJO	<b>0</b>	<b>0,00</b>
NIVEL REGULAR	30	36,14
NIVEL ALTO	53	63,86
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta

**DESCRIPCION**

En cuadro N° 05, Nivel de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN, se encuentran en nivel alto en un 63,86 %, mientras que el 36,14% presenta un nivel regular de liderazgo democrático.

**GRAFICO N° 05**  
**NIVEL DE LIDERAZGO DEMOCRATICO EN LOS ESTUDIANTES**  
**DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE LA UNJBG**  
**TACNA 2012**



**CUADRO: N° 5**

**CUADRO N° 06**  
**NIVEL DE LIDERAZGO DEMOCRATICO SEGÚN**  
**AÑO DE ESTUDIOS, GENERO, EDAD Y PROCEDENCIA**  
**TACNA 2012**

LIDERAZGO	Liderazgo Democrático				Total	
	REGULAR		ALTO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Año de estudios</b>						
3ro	18	21,69	27	32,53	45	54,22
4to	12	14,46	26	31,33	38	45,78
Total	30	36,14	53	63,86	83	100,0
<b>Genero</b>						
FEMENINO	26	31,33	45	54,22	71	85,54
MASCULINO	4	4,82	8	9,64	12	14,46
Total	30	36,14	53	63,86	83	100,0
<b>Edad</b>						
</= 19 años	4	4,82	10	12,05	14	16,87
20-24 años	22	26,51	42	50,60	64	77,11
25-29 años	4	4,82	1	1,20	5	6,0
Total	30	36,14	53	63,86	83	100,0
<b>Procedencia</b>						
Arequipa	2	2,41	0	0,00	2	2,41
Ica	0	0,00	1	1,20	1	1,2
Ilo	0	0,00	1	1,20	1	1,2
Piura	1	1,20	0	0,00	1	1,2
Puno	1	1,20	4	4,82	5	6,02
Tacna	26	31,33	47	56,63	73	88,0
Total	30	36,14	53	63,86	83	100,0

**FUENTE:** Encuesta

## **DESCRIPCION**

En cuadro N° 06, el nivel de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3° y 4° año de la UNJBG es:

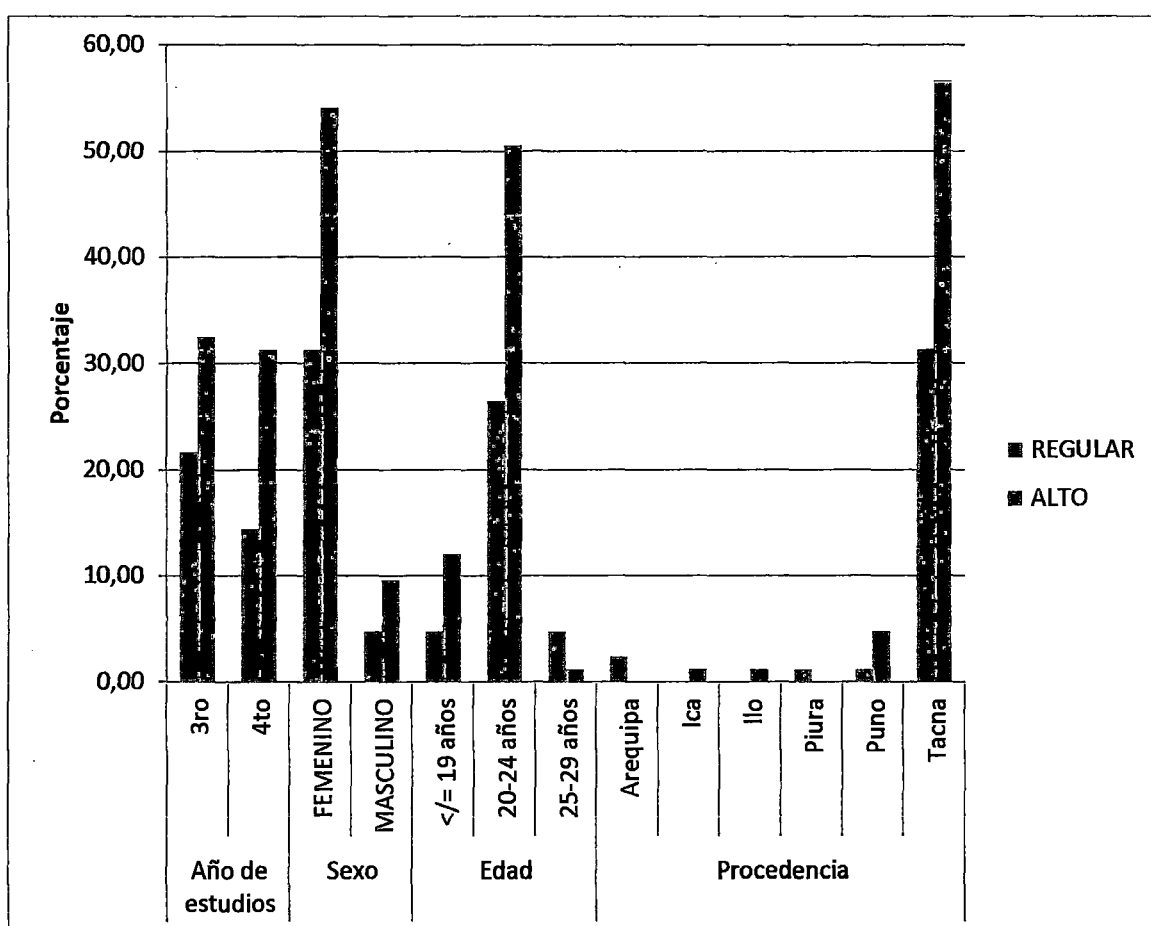
**Según año de estudios:** El nivel alto de liderazgo democrático de 4to (31,33%) es menor a 3ro (32,53 %). Mientras que en nivel regular los estudiantes de 3ro (21,69%) superan a 4to (14,46%), en cuanto a porcentajes,

**Según género:** El liderazgo democrático están en nivel alto en un 9,64 % en hombres, frente a 54,22% en las mujeres. Mientras que en nivel regular las mujeres superan a los hombres en la proporción de 36,62% y 33,33% respectivamente.

**Según edad:** El nivel alto de valores motivacionales en los estudiantes de 20-24 años está en primer lugar con 50.6 %, le sigue de <=/= 19 años con 12,05% y finalmente de 25-29 años de edad con 1,2 %. Mientras el nivel regular de valores motivacionales de 20-24 años es de 26,51 %, <=/= 19 años y de 25-29 años ambos presentan 4,82%.

**Según procedencia:** El liderazgo democrático está en nivel alto en primer lugar, Tacna con 56,63%, le sigue Puno con 4,82%, finalmente Ica e Ilo con 1,2%. Mientras el nivel regular ocupa Tacna con 31,33%, Arequipa con 2,41%, Puno y Piura con 1,2%.

**GRAFICO N° 06**  
**NIVEL DE LIDERAZGO DEMOCRATICO SEGÚN**  
**AÑO DE ESTUDIOS, GENERO, EDAD Y PROCEDENCIA**



**CUADRO: N° 6**

**CUADRO N° 07**  
**VALORES MOTIVACIONALES Y SU RELACION CON EL LIDERAZGO**  
**DEMOCRATICO EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESEN 3° Y 4° AÑO DE**  
**LA UNJBG, TACNA 2012**

VALORES MOTIVACIONALES	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO				Total	
	REGULAR		ALTO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BAJO	0	0	0	0	0	0
REGULAR	13	15,7%	13	15,7%	26	31,3%
ALTO	17	20,5%	40	48,2%	57	68,7%
Total	30	36,1%	53	63,9%	83	100,0%

Chi cuadrado:  $\chi^2=3.149$ ; G.L.=1;  $p= 0,076 > 0,05$

**FUENTE:** Encuesta

**DESCRIPCION**

En cuadro N° 07, el nivel de valores motivacionales no relacionan positivamente con el nivel de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3° y 4° año de la UNJBG.

## DISCUSIÓN

En la coyuntura, en el contexto actual, precisamente en el equipo de salud, se suscitan situaciones cambiantes, dinámicas, que parten de las políticas de salud, es imprescindible tener una escala de valores motivacionales desarrolladas, así mismo es necesario imperar con liderazgo para lograr las metas, objetivos propuestos, en todos los momentos del cual se requiera su trascendencia.

La enfermería de hoy en día se entiende como una operación conjunta, donde convergen todos los profesionales de la salud para la provisión de los cuidados que los usuarios necesitan, donde la expresión valórica agrega lo que es o no es deseable, correcto o incorrecto, significativo o insignificante, para una persona, un grupo, una organización de salud o sociedad. La transformación del rol profesional que conlleva el cambio de concepción requiere la adquisición de nuevos valores. Por su parte entre las funciones que cumple los valores en el plano personal está la de contribuir a la configuración del sistema cognitivo, le permite categorizar el entorno y la situación laboral donde se encuentre, así como la mayor o menor importancia que le otorga una persona a los valores como guía de

comportamiento en su vida, es determinante de su percepción y toma de decisiones.

Por su parte Florence Nightingale mostró siempre su humanismo y su amor por el razonamiento pues siempre a favor del ser humano, cuestionó las creencias y rompió moldes, evidenciando su sentido crítico, buscó y demostró la verdad, así también el humanismo es la función esencial de la universidad y que mejor modelo de humanismo inmerso en todos los valores, puede tener la noble profesión de enfermería, que la Dama de la Lámpara Florence Nightingale.

Del cuadro N° 1, Se muestra el nivel alto de los valores motivacionales que fue de 68,67% y el nivel regular de 31,33%.

La palabra *valor* viene del latín *valor, valere* que significa fuerza, salud, estar sano, ser fuerte. Cuando decimos que algo tiene valor afirmamos que es bueno, digno de aprecio y estimación. De los valores depende que las personas lleven una vida grata, alegre, en armonía con los demás; una vida que valga la pena ser vivida y en la que puedan desarrollarse plenamente como personas. Según **Bernardo R. (2002)**.

Los valores se integran mediante la reflexión, la integración con el medio y la práctica social, junto con el desarrollo de las capacidades cognoscitivas, la personalidad, las habilidades técnicas y las destrezas operativas. Según **Emilio M. (2003)**.

Se puede deducir que la buena integración con la reflexión, el entorno y la práctica social está reflejada en más de la mitad de los estudiantes.

Del cuadro N° 2, según las dimensiones de los valores motivacionales de mayor a menor puntaje en el presente estudio son, auto trascender con 82,2%, apertura al cambio con 79,6%, conservación con 75,1% y en último lugar auto engrandecimiento con 70,9%.

La estructura propuesta por Schwartz tiene dos grandes dimensiones bipolares que a su vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez valores específicos. En la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la Apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden los valores de Autodirección y Estimulación. En el otro opuesto de esta dimensión, se ubican los valores relacionados con la Conservación, donde se agrupan los valores de Conformidad, Tradición y Seguridad. De este modo, los valores que

expresen un objetivo motivacional asociado con una de los valores específicas son compatibles con el resto de los valores incluidas en el factor de orden superior al que pertenecen e incompatibles con los valores del factor de orden superior opuesto. En lo que respecta a la otra dimensión, está conformada por los polos de Auto engrandecimiento y Auto trascender. En la primero se ubican los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona con el Logro y la Autoridad o Poder; mientras que en el polo opuesto, se agrupan los relacionados con el Universalismo y la Benevolencia. Según **Arciniega L. y González L. (2000)**

Estos resultados difieren en un estudio realizado por **Aguilar M, García M. y Calvo A.** España. 2004. Sobre “**Valores hacia el trabajo del personal de enfermería**”. La muestra estuvo conformada por 53 enfermeros (23 hombres y 30 mujeres) y cuatro supervisores (3 hombres y 1 mujer) de un hospital de la comunidad andaluza. Estos profesionales pertenecían a las siguientes áreas de enfermería: Médico-quirúrgico, Urgencias, Unidad de Cuidado Intensivos y Ginecología. La edad media de los enfermeros fue de 28 años y su antigüedad media en el puesto fue de 3 años. El instrumento utilizado fue la Escala EVAT 30, la cual permite evaluar cuatro factores de orden superior establecidos en la teoría de

Schwartz (1992). Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencia y porcentaje y puntajes medios. Se concluye que los perfiles de valores obtenidos para enfermeros y supervisores son muy semejantes, no existiendo diferencias importantes entre ambos. Los resultados indican que existen ligeras diferencias entre los perfiles de valores obtenidos por supervisores y enfermeros. La dimensión más valorada por el personal sanitario de la muestra es el auto engrandecimiento y la menos valorada es la de auto trascendencia.

Los resultados nos permiten deducir que la auto trascendencia con sus valores de benevolencia y universalismo no son considerados importantes en la enfermería de España, pero si el auto engrandecimiento con los valores de logro y poder. Donde le dan mayor importancia al éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales y finalmente atribuyen al status social y prestigio con control y dominio sobre personas o recursos. Deducimos también que es paradójico que en la enfermería predominen éstos valores, toda vez que el objeto formal de la profesión de enfermería se centra en la prestación de ayuda y cuidados a las personas que lo necesiten y que, para conseguir este objetivo de forma eficaz, es necesario que el profesional busque el bien de los demás.

Estos resultados son similares en un estudio realizado por **Grimaldo M. Perú. 2008. Sobre “Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana”**. Tanto para los varones como para las mujeres los dos principales grupos de valores constituyen el factor de Auto trascendencia y Apertura al Cambio, los cuales desde la perspectiva de Schwartz, nos indica que además de tener intereses colectivistas, se orienten hacia el desarrollo personal.

De los resultados podemos deducir que independientemente de la profesión, este grupo de profesionales están regidos por ayudar a los demás, como también en hacer algo que gratifica a los demás, pues todas las acciones trascienden en su vida. En clara alusión entonces están dispuestos a asumir y tolerar los cambios a su alrededor, aún cuando ello implique perseguir los intereses propios por medio de caminos inciertos o ambiguos. Asimismo, se trata de jóvenes capaces de trascender algunas de sus metas en beneficio de quienes los rodean, pese a lo cual no pierden de vista su satisfacción personal y su propio crecimiento personal, en ambos grupos, se prioriza auto trascender como primer valor, seguido de apertura al cambio.

Del cuadro N° 2, un 79,6% obtuvo la apertura al cambio en la muestra de estudio.

La falta de apertura que muchas personas manifiestan se debe a que tienen apego a lo que hasta este momento han obtenido y ganado, pueden ser actividades, funciones, compañeros, otros, por lo que es importante atender ese apego por medio de técnicas que faciliten el proceso de duelo. La rigidez que muchas personas muestran en un proceso de cambio se debe al temor a lo desconocido, se debe expresar el deseo de acompañar y respetar la curva de aprendizaje de cada persona del equipo ante lo desconocido. No desgastarse en aquellas que se muestran rígidas al cambio, esa energía mejor se debe canalizar hacia dicho proceso de cambio, animar, inspirar, invitar a ser parte pero no adoptar la posición de asfixiante, el atributo de apertura al cambio de la mayoría se encargará de alinear a esa persona. No permitir que la gente de cultura rígida genere anticuerpos y sabotee el cambio. Según **Wagner E. (2012)**.

De los resultados se puede deducir que la mayoría de los estudiantes muestran en apertura de cambio esto en relación con el hedonismo, estimulación y autodeterminación que está presente en la mayoría de los estudiantes de la presente investigación.

Del cuadro N° 2, un 75,1% obtuvo la conservación en la muestra de estudio.

Según desde el punto de vista de Shawartz la conservación incluye los valores de tradición, conformidad y seguridad. Se refiere a las expectativas de las normas sociales a los cambios del entorno social.

El valor de la seguridad es la armonía y estabilidad de la sociedad, de sus relaciones y de sí mismo, como una proyección de las necesidades de los organismos de sobrevivir y evitar las amenazas a su integridad, la Conformidad se extrae del requisito de que los individuos inhiban sus inclinaciones antisociales para que la interacción y el funcionamiento del grupo se lleven armoniosamente. El propósito de este tipo de valor es restringir acciones, inclinaciones y probables impulsos que pueden alterar o dañar a otros y violar expectativas de normas sociales, actuando de acuerdo a las expectativas y normas sociales y finalmente el valor de tradición es el respeto, la dedicación y la aceptación de las costumbres e ideas que la propia cultura o religión imponen sobre uno mismo

De los resultados se puede deducir que la mayoría de los estudiantes guardan respeto por la tradición, son humildes, aceptan su parte en la vida, son moderados, respetan a sus padres y mayores.

Del cuadro N° 2, un 70,9% obtuvo el auto engrandecimiento en la muestra de estudio.

El auto engrandecimiento incluye los valores de poder y logro. El logro se define por la búsqueda del éxito personal, a través de la demostración de competencia en aspectos establecidos por los estándares sociales. Para que los individuos lleguen a obtener recursos de supervivencia, deben alcanzar como requisito previo una realización competente, a objeto de que la interacción social y el funcionamiento institucional sean exitosos. Para justificar el funcionamiento de la vida social y motivar a los miembros del grupo a aceptarlo, éstos deben considerar y asumir el “poder” como un valor. Los valores de poder, también pueden ser transformaciones de necesidades individuales para el dominio y control. El objetivo central de los valores de poder, es alcanzar un estatus de logro y de prestigio social, de control o dominio de las personas y de los recursos. Según **Schwartz y Bilsky. (2000)**.

Estos resultados son concordantes con el estudio realizado por **Aguilar M, García M. y Calvo A.** España (2004) sobre “**Valores hacia el trabajo del personal de enfermería**”. Objetivos, por una parte, identificar el perfil de valores en el trabajo que presentan los supervisores y sus respectivos

equipos de enfermeros y, por otra, comprobar si existe congruencia entre los perfiles de valores de ambos grupos. Para ello, se ha seleccionado una muestra de 53 enfermeros y 4 supervisores de cuatro áreas distintas de enfermería de un hospital de la comunidad andaluza. Todos ellos contestaron el cuestionario de valores laborales EVAT-30. Los resultados obtenidos indican que supervisores y enfermeros establecen jerarquías de valores semejantes y, por tanto, con un alto grado de congruencia. Por otra parte, las dimensiones de orden superior más valoradas por ambos grupos han sido el Auto engrandecimiento y Conservación. Resultados, la dimensión más valorada por el personal sanitario de nuestra muestra es el Auto engrandecimiento, y la menos valorada la de auto-trascendencia. En consonancia con estos resultados, el orden de prioridad que se establece para los diez valores motivacionales pone de manifiesto que los valores más deseados, como son poder y logro, están relacionados con la dimensión de auto engrandecimiento y los menos deseados, como universalismo y benevolencia, están relacionados con la dimensión de auto-trascender.

De los resultados se puede deducir que el auto engrandecimiento de la mayoría de los estudiantes tiene cierta inclinación por la autoridad, por la riqueza, poder social, conservación de la imagen pública, reconocimiento social y ser influyente.

Del cuadro N° 2, un 82,2% obtuvo el auto trascender en la muestra de estudio.

Estos resultados son concordantes con el estudio realizado por **Ochoa P. Venezuela. 2011. Sobre “Caracterización de los valores laborales de un grupo de mineros venezolanos”**. Tipo de investigación descriptivo, prospectivo, transversal. Esta investigación se propuso caracterizar los valores laborales de 236 trabajadores mineros venezolanos de acuerdo con el Modelo de Valores de Schwartz. Los datos fueron obtenidos por medio de un cuestionario que combinó la asociación libre de palabras ante el estímulo “Trabajo”, con la aplicación del Portrait Values Questionnaire (PVQ) de Schwartz, para obtener la caracterización de los valores, a través del análisis factorial de correspondencias. La resultados mostraron que los mineros encuestados se inclinan más por los valores del polo de auto trascendencia que por el de auto engrandecimiento, que las mujeres tienden más a valores de apertura al cambio que conservación, que a menor antigüedad laboral se da mayor nivel de apertura al cambio y constató una valoración del trabajo como forma de sustento familiar asociada con los valores de auto trascendencia.

Los resultados nos permiten deducir que de los cuatro valores dimensionales descritos en cuadro N°02, el último lugar fue el auto engrandecimiento semejante al estudio, del cual concluimos que no

buscan el enriquecimiento personal a causa de su carrera profesional. Mas buscan el auto trascender, seguido de la apertura al cambio, conservación y auto engrandecimiento.

Del cuadro N°03, según el perfil valorativo de la muestra de estudio, los estudiantes presentan más puntaje en universalismo con 84,4% y auto dirección con 81,2%, mientras que el valor de poder se asignó al último lugar con 66,9%.

Estos resultados son similares con el estudio realizado por **Coll P. Chile 2011. Sobre “Perfil valórico de estudiantes de medicina de 1° a 5° año de la sede Viña del Mar Universidad Andrés Bello”**. Tipo de investigación, descriptivo de corte transversal. Se concluye, el perfil valórico en estos estudiantes de medicina corresponde a un perfil concordante con el que se espera de un médico. Resultados: Los valores que presentaron los promedios más altos fueron: Benevolencia, Autodirección, Universalismo y Conformidad; los promedios más bajos fueron: Poder y Tradición. El perfil valórico fue similar en los 5 años estudiados. El análisis según género mostró diferencias estadísticamente significativas en: Poder, Estímulo, Tradición y Logro, todos ellos mayores en género masculino.

De los resultados podemos deducir que el universalismo y la autodirección están presentes en ambas muestras de estudio caracterizándose por ser estudiantes que buscan el beneficio de todos y el de la propia naturaleza, así también son capaces de crear, innovar con ideas tienen confianza en sí mismo y una gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción independiente.

También los resultados son similares en el estudio realizado por **Gracia N, Isabel C, Eduardo F. y Cristhian P.** Chile 2009. Sobre **“Valores y orientación social en estudiantes de medicina primero y séptimo año de la Universidad de Concepción”**. Sus resultados, se encontró una alta importancia atribuida a valores pro sociales (benevolencia y universalismo), de autonomía o autodirección y hedonismo y las menos relevantes, últimos lugares corresponden a poder y tradición.

De los resultados podemos deducir que el universalismo y la autodirección están presentes en ambas muestras de estudio concluyendo de que se trata de estudiantes que actúan en beneficio de todos y el de la misma naturaleza, crean, innovan con ideas tienen confianza personal y una gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción independiente.

Así también estos resultados son similares en el estudio realizado por **García L. Perú 2007. Sobre “Sistema Valorativo de Estudiantes de Pregrado y Preuniversitarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú”**. Sus resultados fueron que ambos grupos de estudiantes asignaron el primer lugar al valor de autodirección. Los valores de Benevolencia y Universalismo, que conforman la dimensión de Auto trascendencia, recibieron el segundo y tercer puesto del ranking general y el de cada grupo por separado. Mientras en los últimos lugares están Poder Social y Tradición con respecto a la población global, y el de ambos grupos de muestra.

De todo lo mencionado se deduce que los estudiantes atribuyen en mayor medida al universalismo y la autodirección y el último lugar a poder.

De los resultados podemos deducir que los estudiantes de ciencias de la salud y futuros profesionales, deban trascender en sus metas con valores pro sociales y autodirección, los estudiantes de enfermería trascienden más por universalismo y autodirección que tiene en bienestar del usuario en oposición al poder social, puesto que no persiguen el enriquecimiento personal, mas buscan el entendimiento, la apreciación, la tolerancia y la protección. Su propósito es lograr el bienestar de todas las personas y de la naturaleza en general.

Estos resultados difieren en un estudio realizado por **Aguilar M. España. 2007.** **"Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería de un hospital público de Almería"**. Tipo de investigación descriptivo correlacional. Se concluye que el estilo de liderazgo adoptado por el supervisor puede influir en el perfil de valores de los subordinados. Los resultados fueron en relación con el primer objetivo de identificar el perfil de valores laborales de los profesionales de enfermería, se realizó un análisis descriptivo con las 10 tipologías de valor. Para obtener las distintas tipologías se halló la media para cada una de ellas, a partir de las puntuaciones asignadas a los ítems que las configuran. En función de dichas medias, el orden de prioridad establecido en el perfil de valores fue el siguiente: poder, tradición, logro, autodirección, seguridad, estimulación, conformidad, hedonismo, universalismo y benevolencia.

De los resultados podemos deducir que no hay congruencia entre la enfermería de España que prefiere poder como primer valor y universalismo y benevolencia como último, análogamente con la enfermería peruana donde es más importante el universalismo y menos importante el poder.

Concluyendo que los estudiantes de enfermería son pro sociales y humanistas, dado la particularidad de la carrera de ser servicial a la sociedad, además de ser el perfil idóneo del futuro profesional en el equipo de salud.

Del cuadro N° 4, perfil de los valores motivacionales según género. El perfil de valores en los estudiantes de enfermería son más en género masculino en autodirección (83% en hombres y 80.9% en mujeres), el hedonismo (80,6% en hombres y 79% en mujeres), el poder (70,5% en hombres y 66,3% en mujeres) y la tradición (72,2% en hombres y 70,2% en mujeres).

Estos resultados son similares en el estudio realizado por **Coll P. Chile 2011. Sobre “Perfil valórico de estudiantes de medicina de 1º a 5º año de la sede Viña del Mar Universidad Andrés Bello”**. Tipo de investigación, descriptivo de corte transversal. Se concluye, el perfil valórico en estos estudiantes de medicina corresponde a un perfil concordante con el que se espera de un médico. Resultados: Los valores que presentaron los promedios más altos fueron: Benevolencia, Autodirección, Universalismo y Conformidad; los promedios más bajos fueron: Poder y Tradición. El perfil valórico fue similar en los 5 años

estudiados. El análisis según género mostró diferencias estadísticamente significativas en: Poder, Estímulo, Tradición y Logro, todos ellos mayores en género masculino.

De los resultados se puede deducir que el género masculino guardan relación de semejanza en cuanto al valor poder y tradición. Pero difieren en el resto de los valores como estímulo y logro, ya que los estudiantes peruanos de la muestra de estudio del género masculino no le atribuyen cierta predilección a los valores de estímulo y logro.

Del cuadro N° 5, el nivel alto de liderazgo democrático es de 63,9%, Así también el nivel regular de 36,1%.

El líder es un miembro más del grupo que estimula a los subordinados a decidir y ejecutar las funciones y tareas. Por otra parte el liderazgo en el campo laboral, se aplica mediante el reconocimiento del trabajo realizado en forma eficiente al dar el lugar que le corresponde al trabajador en la labor en equipo. El liderazgo en enfermería implica; la confianza de las enfermeras jefes en sus colaboradores, fomentando el trabajo en equipo, dominio de la especialidad, compromiso en la toma de decisiones, dar reconocimiento a las enfermeras que se esfuerzan por alcanzar los

objetivos y lograr la satisfacción del cliente, visión global y soltura para desenvolverse y actuar ante problemas simples y complejos, serenidad y tolerancia ante situaciones difíciles puesto que la incertidumbre produce respuestas excesivas al estrés; el líder conoce técnicas para superar la problemática que le permiten servir de guía a sus compañeras, reconocer que las enfermeras tienen una vida personal y familiar que puede afectar su rendimiento, predicar con el ejemplo. No puede pedirse responsabilidad si se es irresponsable, puntualidad si es impuntual. Según **Balderas L. (2005)**.

De los resultados se puede deducir que en más de la mitad de los estudiantes está presente el nivel alto de liderazgo democrático y menos de la mitad presenta el nivel regular de liderazgo democrático.

Muy importante puesto que consideran que la toma de decisiones representa la voluntad de la mayoría, como parte del sistema, en consonancia con el estado democrático, la república del Perú.

Del cuadro N° 6, el nivel alto de liderazgo democrático es de 63,9%, Así también el nivel regular de 36,1%, independiente de su edad, año, procedencia y género. El nivel de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3° y 4° año de la UNJBG es:

**Según año de estudios:** El nivel alto de liderazgo democrático de 4to (31,33%) es menor a 3ro (32,53 %). Mientras que en nivel regular los estudiantes de 3ro (21,69%) superan a 4to (14,46%), en cuanto a porcentajes,

**Según género:** El liderazgo democrático están en nivel alto en un 9,64 % en hombres, frente a 54,22% en las mujeres. Mientras que en nivel regular las mujeres superan a los hombres en la proporción de 36,62% y 33,33% respectivamente.

Estos resultados no se asemejan según un estudio realizado por **Mendigure J.** Lima – Perú. 2007. “**El liderazgo en enfermería desde la perspectiva profesional**”. Tipo de investigación descriptivo. Se concluye que el liderazgo en enfermería no está en la práctica, tan extendido y muchas enfermeras perciben que el rol de líder que se conoce en la teoría es poco probable encontrar en la práctica. Los resultados fueron el 83% asocia el liderazgo tanto al hombre como a la mujer, indistintamente. El 71% piensa que un líder nace pero tiene que desarrollarse.

De los resultados podemos deducir que el liderazgo obtuvo un desarrollo de 54,22% en mujeres y 9,64% en hombres y el liderazgo de nivel regular está en 36,62% en mujeres y 33,33% en hombres, así también se asocia

indistintamente tanto a hombres como a mujeres un nivel alto de liderazgo democrático de 63,9%. No se encontraron estudios semejantes a la materia en cuestión.

**Según edad:** El nivel alto de valores motivacionales en los estudiantes de 20-24 años está en primer lugar con 50,6 %, le sigue de  $\leq$  19 años con 12,05% y finalmente de 25-29 años de edad con 1,2 %. Mientras el nivel regular de valores motivacionales de 20-24 años es de 26,51 %,  $\leq$  19 años y de 25-29 años ambos presentan 4,82%.

**Según procedencia:** El liderazgo democrático está en nivel alto en primer lugar, Tacna con 56,63%, le sigue Puno con 4,82%, finalmente Ica e Ilo con 1,2%. Mientras el nivel regular ocupa Tacna con 31,33%, Arequipa con 2,41%, Puno y Piura con 1,2%.

Estos resultados no se asemejan en un estudio realizado por **Pardo C. Colombia. 2011.** "Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena". Tipo de investigación descriptivo, cuantitativo y transversal. Se concluye que sobresalieron más los factores de falencia y ausencia de habilidades de liderazgo, que la abundancia y la presencia constante de las mismas. Los resultados

fueron que los Coordinadores de enfermería demostraron sus fortalezas en las características del liderazgo interpersonal, se observó mayor habilidad para tener metas claras y asignar prioridades en el equipo de trabajo. Las debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones del liderazgo personal e interpersonal reflejan el aporte que hace cada persona a la organización, al equipo de trabajo y a su crecimiento personal.

De los resultados podemos deducir que la mayoría de los estudiantes son líderes democráticos a diferencia de los que laboran en las instituciones, donde sobresalieron más los factores de falencia y ausencia de habilidades de liderazgo. No se encontraron otros estudios semejantes en la materia en cuestión.

Del cuadro N°7, según la relación entre valores motivacionales con el liderazgo democrático se observa que no existe relación, dado que cae en la zona de rechazo.

Uno de los factores más importantes en la creación y transmisión de valores dentro de las organizaciones es el liderazgo. Algunos estudios indican que para que los miembros de una organización puedan actuar en

concordancia unos con otros y dar prioridad a los intereses grupales, es esencial que prevalezca el espíritu de equipo junto a valores expresivos o colectivos. En este sentido, los líderes juegan un papel fundamental. Un buen líder puede inducir a sus seguidores a defender estos valores, generando un clima social de cooperación y apoyo, que allane el camino hacia la consecución de los objetivos. No obstante, un líder también puede propiciar en sus seguidores actitudes y comportamientos hostiles que desaceleren los procesos de trabajo y obstaculicen la consecución de objetivos. En consecuencia, las características personales como son los valores y las conductas de los supervisores, constituyen elementos esenciales para la socialización del grupo de seguidores y en definitiva, para la estructura motivacional que presenten, así como para su compromiso profesional. Según **Aguilar M. (2007)**.

Estos resultados difieren en un estudio realizado por **Aguilar M. España. 2007.** **"Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería de un hospital público de Almería"**. Tipo de investigación descriptivo correlacional. Se concluye que el estilo de liderazgo adoptado por el supervisor puede influir en el perfil de valores de los subordinados. Respecto del segundo objetivo, comprobar si los valores laborales de los profesionales de enfermería se relacionan con el

estilo de liderazgo percibido, se realizó, en primer lugar, un análisis de correlación de Pearson, en el que se consideraron los dos estilos de liderazgo (relación o consideración vs. tarea) y las 10 tipologías de valor. Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea se relacionaba positivamente con las tipologías de poder, seguridad y logro, y negativamente con las de benevolencia y universalismo. Por otra parte, el estilo de liderazgo orientado hacia la relación o consideración se relacionaba positivamente con las tipologías de universalismo, logro, tradición estimulación y autodirección. También, se realizaron análisis de regresión en los que se tomaron como variables independientes las 10 tipologías de valores y como variables dependientes los estilos de liderazgo. Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea fue predicho por las tipologías de valor de autoridad y tradición. Ambas tipologías de valor explican 18% de la varianza de dicho estilo de liderazgo. Respecto del estilo de liderazgo orientado hacia la consideración/relación, los resultados pusieron de manifiesto que éste era predicho por las tipologías de universalismo, logro y hedonismo. Estas tipologías explican 21% de la varianza de este estilo de liderazgo.

De los resultados podemos deducir que podría tener causa variada, como la personalidad, la motivación, las habilidades sociales, el liderazgo

personal, liderazgo orientado a las tareas o consideración u otras que realmente estarían asociadas a la hipótesis de la presente investigación.

## **CONCLUSIONES**

1. Mas de la mitad de los estudiantes presentan un nivel alto de valores motivacionales y menos de la mitad presenta un nivel regular.
2. La mayoría de los estudiantes atribuyen más a auto trascender y menos a auto engrandecimiento.
3. La mayoría de los estudiantes atribuyen más a universalismo, autodirección y menos a tradición y poder.
4. Los valores motivacionales son más en género masculino en autodirección, hedonismo, poder y tradición.
5. Más de la mitad de los estudiantes presentan un nivel alto de liderazgo democrático. y menos de la mitad presenta un nivel regular.

6. Más de la mitad de los estudiantes presentan un nivel alto de liderazgo democrático. y menos de la mitad presenta un nivel regular respecto a su edad, año, procedencia y género.
  
7. No existe relación significativa entre las variables valores motivacionales con el liderazgo democrático en los estudiantes con la aplicación estadística no paramétrico del Ji cuadrado,

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la Directora de la Escuela de Enfermería que los valores motivacionales sean medidos en otros años para comparar las similitudes que pudieran existir y ver las posibilidades de brindar, inculcar, fortalecer los valores que necesiten para ser buenos profesionales.
2. Se recomienda que se desarrolle talleres para desarrollar el liderazgo en todas sus matices que permita y facilite la toma de decisiones
3. Se recomienda se brindé charlas de los cuatro valores motivacionales trascendentales que deberían estar en el perfil de la enfermería como son la autodirección, universalismo, benevolencia, y conformidad.

## REFERENCIAS

1. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Ginebra: OMS. 1985.
2. IDALBERTO CH. Introducción a la Teoría general de la Administración. 4ª ed. Colombia. McGRAW-HILL. 1996. p173,175.
3. CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS. Informe sobre la reglamentación de enfermería, Ginebra: CIE; 1986.
4. JULIO M.F. "El liderazgo en enfermería desde la perspectiva profesional". Lima – Perú. 2007
5. LYNNE JOY MC FARLAND, LARRY E.S, JOHN R.CH. Liderazgo en acción. "Liderazgo para el siglo XXI". Nueva York. Los Ángeles. McGRAW-HILL. 1996. p-121
6. AN MARRINER-TOMEY. Manual para administración de enfermería. 4 ed. Indiana. McGRAW-HILL. 1993. p 266.
7. JULIO CV, PILAR CC, Valores. 3ed. Tacna Perú. IMUN. 2005. P 51.
8. AGUILAR M, GARCÍA M. Y CALVO A. "Valores hacia el trabajo del personal de enfermería". España. 2004. Disponible en:  
<http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s113212962004>
9. OCHOA P. "Caracterización de los valores laborales de un grupo de mineros venezolanos" 2011. Disponible en:

<http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/No.12.pdf>

10. GRIMALDO M. "Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana"2008. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a09v14n14.pdf>
11. BBC MUNDO. Internacional.España.2011. Disponible en:  
[http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2011/03/110301\\_mujeres\\_dia\\_internacional\\_retos\\_sao.shtml](http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2011/03/110301_mujeres_dia_internacional_retos_sao.shtml)
12. JOSÉ QC, ALFONSO LQ, JUANA SV, CARLOS SJ, JOSÉ M, JAVIER B, JOSÉ FF. Como educar en valores. Madrid. SINTESIS SA. 2001. P -36.
13. GARCÍA L. "Sistema Valorativo de Estudiantes de Pregrado y Preuniversitarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú". Lima – Perú. 2005. p 21.
14. AGUILAR L."Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería". España. 2007.p 402.  
[http://bvs.insp.mx/rsp/\\_files/File/2007/nov\\_dic\\_pdf\\_07/2-enfermeria.pdf](http://bvs.insp.mx/rsp/_files/File/2007/nov_dic_pdf_07/2-enfermeria.pdf)
15. LADY P.YAMAGUCHI."Calidad en el desempeño laboral". (CD-ROM). Lima-Perú .Congreso de enfermería.2011

16. MINISTERIO DE EDUCACION. "Guía de educación en valores". PERU. 2004.  
[Http://portal.perueduca.edu.pe/boletin/0\\_link/b\\_e37/valores.pdf](http://portal.perueduca.edu.pe/boletin/0_link/b_e37/valores.pdf).
17. SLIDESHARE. Valores y Antivalores.  
<http://www.slideshare.net/gildardovaz/valores-y-antivalores>
18. BERNARDO R. EL COMERCIO: El Libro De Los Valores. Lima-Perú. HERSHEY'S. p-4
19. AN MARRINER-TOMEY. Manual para administración de enfermería. 4 ed. Indiana. McGraw-Hill . 1993. p 46
20. ROLANDO EMILIO M.Y. Desarrollo Humano y Calidad: Valores y actitudes. 3 ed. México. LIMUSA. 2003. pp. 52-55.
21. WordReference.com. Real Academia Española.  
<http://www.wordreference.com/definicion/motivaci%C3%B3n>
22. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, "Guía de educación en valores", Perú, 2004
23. SHAWARTZ Y BILSKY. 1987. Disponible en:  
[http://www2.udec.cl/~hbrinkma/estructura\\_psicologica\\_de\\_los\\_valores.pdf](http://www2.udec.cl/~hbrinkma/estructura_psicologica_de_los_valores.pdf).
24. LUIS ARCINIEGA Y LUIS GONZÁLEZ. Desarrollo y validación de la escala de valores. EVAT 30.  
[http://luisarciniega.weebly.com/arciniega\\_y\\_gonzalez.pdf](http://luisarciniega.weebly.com/arciniega_y_gonzalez.pdf)

25. ESTELA O.R. Cronista en Salud Pública. Disponible en:  
<http://www.uaemex.mx/identidad/docs/LOS%20VALORES.pdf>
26. BALDERAS L. Administración De Los Servicios De Enfermería.4ª ed. México. McGRAW-HILL. 2005. p -170,171,153,73,169-170
27. JOHAN GINEBRA. liderazgo en acción” Mitos Y Realidades”. Santafé de Bogotá. McGRAW-HILL.1996.p 71-72,20
28. BERNARDO ERNESTO A. Curso De Post Grado Y Diplomado. Lima-Perú. EXSED. p 8.
29. DON HELLRIEGEL, SUSAN E.J, JHON WS, Administración un enfoque basado en competencias. 10ª ed. México. THOMSON. 2007. p 418.
30. SOTO G.” El liderazgo académico del profesor universitario”. Universidad de Camagúey. CUBA. 2011.  
<http://revistas.ojs.es/index.php/didascalia/article/download/373/381>
31. IDALBERTO CH. Introducción a la Teoría general de la Administración.4ª ed.Colombia.McGRAW-HILL.1996. p179-180.
32. James F.S, R.Edward F, Daniel R.Gilbert. Stoner: Administración.6ª ed. México. PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA.1996. p 518,520-521,514.
33. JHON C.Z, COLEMAN C.B. Comunicación Oral: un enfoque racional.1ª ed. México. LIMUSA.1993. p 222 y 228.

34. ALINA TORRES. comportamiento del estilo de liderazgo de enfermería en el Cardiocentro Ernesto Che Guevara.

<http://www.portalesmedicos.com/Cardiocentro-Ernesto-Che-Guevara.html>.

35. LYNNE JOY, JHON R."Liderazgo para el siglo XXI". Colombia.

McGRAW-HILL. 1996. p 368 y 215.

# **ANEXOS**

--

**Datos Personales**

Sexo	<b>MASCULINO</b>
Edad	
Seudónimo	

Facultad	
Carrera/Especialidad	
Ciudad de nacimiento	

**V.M.**

A continuación se describe brevemente a una persona . por favor lea cada enunciado y ponga una "X" en la casilla de la derecha que muestra cuán parecido es a usted la persona descrita.

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?**

	Se parece mucho a mí	Se parece a mi	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
1. Tener nuevas ideas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer las cosas de manera propia y original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Para él es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le importa vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo está observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando está en desacuerdo con ellas, todavía desea entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. El piensa que es importante no pedir más de lo que se tiene. Cree que las personas deben estar satisfechas con lo que tienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él es importante hacer cosas que le resulten placenteras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad de planear y elegir por sí mismo sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Es muy importante para él ayudar a la gente que lo rodea. Se preocupa por su bienestar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Para el es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Es muy importante para él la seguridad de su país. Piensa que el Estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Es importante para él comportarse siempre correctamente. Procura evitar hacer cualquier cosa que la gente juzgue incorrecta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Para él es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ATENCIÓN: CONTINÚA AL REVERSO**

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18. Es importante para él ser leal a sus amigos. Se entrega totalmente a las personas cercanas a él.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar el medio ambiente.                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Las creencias religiosas son importante para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le manda.                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. No le gusta para nada que las cosas estén hechas un lío.                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso y trata de entender toda clase de cosas.                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Piensa que es importante ser ambicioso. Desea mostrar lo capaz que es.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Cree que es mejor hacer las cosas de forma tradicional. Es importante para él conservar las costumbres que ha aprendido.                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le agrada "consentirse" a sí mismo.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Es importante para él atender a las necesidades de los demás. Trata de apoyar a quienes conoce.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Cree que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente.                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los más débiles.            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Le gustan las sorpresas. Tener una vida llena de emociones es importante para él.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Tiene mucho cuidado de no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Progresar en la vida es importante para él. Se esfuerza en ser mejor que otros.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Para él es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Es importante para él ser independiente. Le gusta arreglárselas solo.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Es importante para él que haya un gobierno estable. Le preocupa que se mantenga el orden social.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Le es importante ser siempre amable con todo el mundo. Trata de no molestar ni irritar a los demás.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. El realmente desea disfrutar de la vida. Pasarla bien es muy importante.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Le es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse en ella. Cree que la gente no debería alterar la naturaleza.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

No llenar

--

**Datos Personales**

Sexo	<b>MASCULINO</b>
Edad	
Seudónimo	

Facultad	
Carrera/Especialidad	
Ciudad de nacimiento	

**L.D.**

A continuación se describe brevemente a una persona . por favor lea cada enunciado y ponga una "X" en la casilla de la derecha que muestra cuán parecido es a usted la persona descrita.

¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mí	Se parece a mi	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
41.El considera que el grupo es el que toma las decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.El es. "objetivo" y se basa a los "hechos" en sus críticas y elogios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.El es un miembro más del grupo que estimula a los integrantes a decidir y ejecutar las funciones y tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.El considera que la toma de decisiones representa la voluntad de la mayoría.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

--

**Datos Personales**

Sexo	<b>FEMENINO</b>
Edad	
Seudónimo	

Facultad	
Carrera/Especialidad	
Ciudad de nacimiento	

**V.M.**

A continuación se describe brevemente a una persona . por favor lea cada enunciado y ponga una "X" en la casilla de la derecha que muestra cuán parecido es a usted la persona descrita.

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?**

	Se parece mucho a mí	Se parece a mi	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
45. Tener nuevas ideas y ser creativa es importante para ella. Le gusta hacer las cosas de manera propia y original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Para ella es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Para ella es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Le importa vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Ella piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo está observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a ella. Incluso cuando está en desacuerdo con ellas, todavía desea entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Ella piensa que es importante no pedir más de lo que se tiene. Cree que las personas deben estar satisfechas con lo que tienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para ella es importante hacer cosas que le resulten placenteras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Es importante para ella tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad de planear y elegir por sí mismo sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Es muy importante para ella ayudar a la gente que lo rodea. Se preocupa por su bienestar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Para ella es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Es muy importante para ella la seguridad de su país. Piensa que el Estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Es importante para ella comportarse siempre correctamente. Procura evitar hacer cualquier cosa que la gente juzgue incorrecta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Para ella es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Es importante para ella ser leal a sus amigos. Se entrega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ATENCIÓN: CONTINÚA AL REVERSO**

totalmente a las personas cercanas a ella.

63. Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar el medio ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Las creencias religiosas son importante para ella. Trata firmemente de hacer lo que su religión le manda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. No le gusta para nada que las cosas estén hechas un lío.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curiosa y trata de entender toda clase de cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para ella es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Piensa que es importante ser ambiciosa. Desea mostrar lo capaz que es.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Cree que es mejor hacer las cosas de forma tradicional. Es importante para ella conservar las costumbres que ha aprendido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para ella. Le agrada "consentirse" a sí mismo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Es importante para ella atender a las necesidades de los demás. Trata de apoyar a quienes conoce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Cree que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores. Para ella es importante ser obediente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los más débiles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Le gustan las sorpresas. Tener una vida llena de emociones es importante para ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Tiene mucho cuidado de no enfermarse. Para ella es muy importante mantenerse sana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. Progresar en la vida es importante para ella. Se esfuerza en ser mejor que otras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Para ella es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Es importante para ella ser independiente. Le gusta arreglárselas sola.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Es importante para ella que haya un gobierno estable. Le preocupa que se mantenga el orden social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Le es importante ser siempre amable con todo el mundo. Trata de no molestar ni irritar a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Ella realmente desea disfrutar de la vida. Pasarla bien es muy importante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Para ella es importante ser humilde y modesta. Trata de no llamar la atención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Le es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse en ella. Cree que la gente no debería alterar la naturaleza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

Se parece mucho a mí	Se parece a mi	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
-------------------------------	----------------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------	---------------------------------

No llenar

--

**Datos Personales**

Sexo	<b>FEMENINO</b>
Edad	
Seudónimo	

Facultad	
Carrera/Especialidad	
Ciudad de nacimiento	

**L.D.**

A continuación se describe brevemente a una persona . por favor lea cada enunciado y ponga una "X" en la casilla de la derecha que muestra cuán parecido es a usted la persona descrita.

¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mí	Se parece a mi	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
85. Ella considera que el grupo es el que toma las decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. Ella es. "objetiva" y se basa a los "hechos" en sus críticas y elogios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87. Ella es un miembro más del grupo que estimula a los integrantes a decidir y ejecutar las funciones y tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88. Ella considera que la toma de decisiones representa la voluntad de la mayoría.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ANEXO 2

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ALPHA DE CRONBACH		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,940	,951	40

Que  $\alpha=94.0\%$  de confiabilidad. Considerando la escala de valores que determina el rango de 0.9 a 1, un rango de alta confiabilidad y el valor de 0.94 obtenido en el cálculo de la confiabilidad para el instrumento "Valores motivacionales y su relación con el liderazgo democrático" se puede decir que el instrumento aplicado en la presente investigación posee un buen grado de confiabilidad. El resultado obtenido indica alta confiabilidad en este instrumento

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

### GUÍA DE ENTREVISTA

Se construyó una tabla adjunta, donde se colocaron los puntajes por ítems y sus respectivos promedios.

N° ITEM	EXPERTOS		PROMEDIO
	A	B	
01	5	4	4.5
02	5	5	5
03	5	5	5
04	5	4	4.5
05	4	5	4.5
06	4	4	4
07	4	5	4.5
08	4	5	4.5
09	5	5	5
10	4	5	4.5

Con los promedios hallados se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), mediante la siguiente ecuación:

$$DPP = \sqrt{(x - y_1)^2 + (x - y_2)^2 + (x - y_3)^2 + \dots + (x - y_9)^2}$$

En el presente trabajo de investigación la distancia de puntos múltiples DPP es de: 1.22

Se determinó la distancia máxima (Dmax) del valor obtenido respecto al punto de referencia cero (0), con la ecuación:

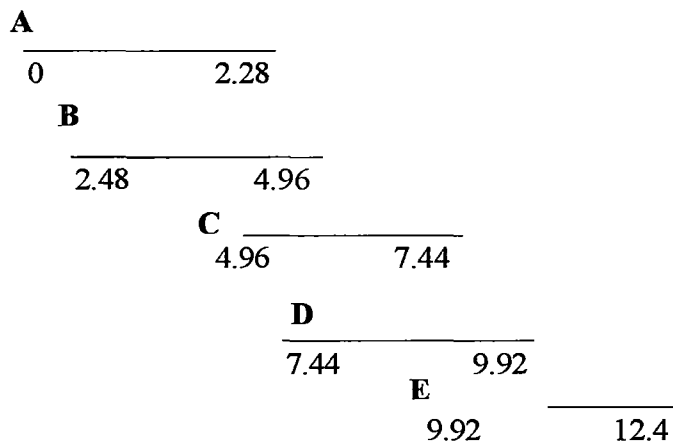
$$Dmax = \sqrt{(x_1 - 1)^2 + (x_2 - 1)^2 + \dots + (x_n - 1)^2}$$

ITEM	VALOR MÁXIMO DE CADA ITEM	$x_1 - 1$	$(x_1 - 1)^2$
01	5	4	16
02	5	4	16
03	5	4	16
04	5	4	16
05	5	4	16
06	4	3	9
07	5	4	16
08	5	4	16
09	5	4	16
10	5	4	16
<b>Dmax</b>			<b>153</b>
			<b>12.4</b>

La Dmax se dividió entre el valor máximo de la escala, lo que nos da un valor de 12.4  
 Con este último valor hallado, se construyó una nueva escala valorativa a partir de cero hasta llegar al  
 Dmax. Dividiéndose en intervalos iguales entre sí, llamándose con letras A, B, C, D, E.

Siendo:

- A: Adecuación total
- B: Adecuación total
- C: Adecuación promedio
- D: Escasa adecuación
- E: Inadecuación



El valor hallado del DPP fue de 1.22 cayendo en la zona A, lo que significa una Adecuación Total del instrumento y que puede ser aplicado.

## ANEXO 3

### VERIFICAR LA HIPOTESIS

1) Formular la hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre valores motivacionales y nivel de liderazgo democrático.

$H_1$ : Existe relación entre valores motivacionales y nivel de liderazgo democrático.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

3) Estadístico de prueba

Pruebas de Chi-Cuadrado

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	3.149	1	0.076

Advertencia: algunas celdas contienen menos de 5 casos.

$$X_c^2 = 3.149$$

$$P=0.076$$

4) Decisión

$P=0.076 > \alpha = 5\% = 0.05$  entonces se acepta  $H_0$

5) Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que no existe relación entre valores motivacionales y nivel de liderazgo democrático.