



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en
personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo**

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

AUTORA:

Castro Mazabel, Luz Patricia (orcid.org/0000-0001-7907-0156)

ASESORA:

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen (orcid.org/0000-0002-6975-0972)

CO-ASESORA:

Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita (orcid.org/0000-0003-3982-8801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ
2023

Dedicatoria

A mis padres, por brindarme su apoyo permanente y el ejemplo de perseverancia y responsabilidad a lo largo de mi vida universitaria.

De manera especial a mi mamá Patty, por ser el motor de mi vida y por brindarme su apoyo de manera incondicional durante el transcurso de toda mi carrera profesional.

Luz Patricia

Agradecimiento

A Dios y a la Virgen Santísima por concederme la vida y sabiduría, permitiéndome culminar la presente investigación y alcanzar mi meta con éxito.

A mi familia por ser luz y sostén de mis decisiones, haciendo de esta manera posible seguir adelante hasta cumplir mi objetivo fundamental en la vida; ser profesional.

A los trabajadores del Hospital por brindarme su valioso tiempo para el logro de los objetivos plateados en mi investigación.

Luz Patricia

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 11 |
| 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad deAnálisis..... | 12 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 3.5 Procedimientos | 14 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 15 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 15 |
| IV. RESULTADOS | 16 |
| V. DISCUSIÓN..... | 22 |
| VI. CONCLUSIONES | 28 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 29 |
| REFERENCIAS | 30 |
| ANEXOS..... | 38 |

Índice de tablas

| | | |
|----------------|--|----|
| Tabla 1 | Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral | 17 |
| Tabla 2 | Caracterización del personal de salud del Hospital de EsSalud | 19 |
| Tabla 3 | Percepción de los estilos de liderazgo del personal de salud | 20 |
| Tabla 4 | Desempeño laboral en el personal de salud..... | 21 |
| Tabla 5 | Criterio de confiabilidad..... | 56 |
| Tabla 6 | Confiabilidad del instrumento - Estilos de liderazgo..... | 56 |
| Tabla 7 | Confiabilidad del instrumento - Desempeño laboral..... | 57 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 Diseño de investigación propuesto | 11 |
| Figura 1 Análisis de normalidad según test de Kolmogorov-Smirnov | 18 |
| Figura 2 Validación a través de juicio de expertos n°01 | 42 |
| Figura 3 Validación a través de juicio de expertos n°02 | 46 |
| Figura 4 Validación a través de juicio de expertos n°03 | 50 |
| Figura 5 Analítica de juicio de expertos, V de Aiken - Estilos de liderazgo..... | 54 |
| Figura 6 Analítica de juicio de expertos, V de Aiken - Desempeño laboral | 55 |

Resumen

El liderazgo de las organizaciones es parte primordial para el desempeño adecuado de los colaboradores. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud. Se diseñó un estudio transeccional, con características de relación y descripción, en 82 participantes. Mediante la aplicación de los instrumentos MLQ-6S adaptado y EVADEST adaptado se lograron medir las variables (estilos de liderazgo y desempeño de labores). Los resultados mostraron que se aceptó la H₁: Sí existe relación entre las variables de estudio (Rho. Spearman 0,426) (p valor= 0,000, IC 95%). El 76,8%(n=63) percibió el estilo transformacional, seguido por el 20,7%(n=17) (estilo transaccional), el 65,9%(n=54) percibió que el desempeño de labores fue en el tercil regular. Concluyendo que, existió relación entre las variables, el estilo transformacional de liderazgo predominó y el desempeño fue regular.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, desempeño laboral, covid19, personal de salud

Abstract

The leadership of organizations is a fundamental part for the adequate performance of collaborators. This study aimed to determine the relationship between leadership styles and work performance in health personnel in an EsSalud hospital. Through a cross-sectional, descriptive and correlation research, in 82 participants. By applying the adapted MLQ-6S and adapted EVADEST instruments, it was possible to measure the variables (leadership styles and job performance). The results showed that H_1 was accepted: there is a relationship between the study variables (Rho. Spearman 0.426) (p value= 0.000, 95% CI). 76.8% ($n=63$) perceived the transformational style, followed by 20.7% ($n=17$) (transactional style), 65.9% ($n=54$) perceived that the performance of tasks was in the regular tertile. Concluding that, there was a relationship between the variables, the transformational style of leadership predominated and the performance was regular.

Keywords: Leadership styles, job performance, covid19, health personal

I. INTRODUCCIÓN

En definitiva, la competitividad mundial, en función al logro de objetivos organizacionales, está poderosamente arraigada a la capacidad que tienen los funcionarios para poder dirigir las instituciones a su cargo, teniendo en cuenta que parte importante es el liderazgo dentro de la organización y el seguimiento continuo (Stoller, 2021), como atributos complementarios para el desempeño y fortaleza de la organización, y dentro de esos atributos: inteligencia emocional (en un 35%) (Stoller, 2021), gestión del cambio (30%) (Stoller, 2021), formación de equipos (25%)(Stoller, 2021) ; y estrategias de conflictos y negociación (10%) (Nguyen et al., 2019) se encuentran fuertemente relacionados.

Asimismo, adicionalmente la pandemia de la Covid19 (OMS, 2020; US CDCP, 2020; Phelan et al., 2020; Li et al., 2020), desde su desencadenamiento sigue causando aún impactos poco favorables a nivel de gestión organizacional (en más del 50% de las organizaciones) (Ali & Alharbi, 2020; Singu et al., 2020). En estas circunstancias es más evidente la necesidad de contar con competencias orientadas al liderazgo en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (Puertas et al.,2018).

Por otro lado, el desempeño laboral, arraigado en el personal, producto de factores inherentes a la organización; o en su defecto, externos es fundamental en el cumplimiento de los objetivos de la institución (Eugenio, 2019).

En efecto, ciertos estilos de liderazgo: transformacional, transaccional (Lee & Ding, 2020), y, en tiempos recientes, el liderazgo de empoderamiento, son sugeridos para aumentar el desempeño laboral de empleados y; por lo tanto, se han vuelto cada vez más importantes para las organizaciones donde se confía a los líderes para entrenar y mejorar el rendimiento de los colaboradores (Lee & Ding, 2020). Además, es preciso resaltar que los estilos de liderazgo brindan mejores resultados de supervisión y coaching, que a su vez influiría en el desempeño laboral (Peter et al.,2018).

Ahora bien, en Perú, la realidad plasmada anteriormente no es ajena a la regional, pues existe evidencia que desarrolla ambas variables de estudio. Mendoza por el 2021, manifiesta que la gran mayoría de organizaciones gubernamentales o no, son dirigidas por funcionarios con escasas competencias de liderazgo, y que anteponen objetivos personales, utilidades; antes de los organizacionales (bien común). Lo que evidencia un descuido absoluto del recurso humano, y demuestra la escasa formación de emociones positivas por parte de los directivos: empatía, cultura organizacional, que podrían desencadenar el crecimiento personal y de la organización (variables cuantificables) y que inclusive podrían sugerir un desempeño laboral eficiente. (Mendoza, 2021 pp.2).

Además, es importante hacer mención que, en la formación de equipos de trabajo, dirigidos por un líder. Todos los integrantes deben reconocer e identificar sus habilidades, con la finalidad del establecimiento de funciones según sus competencias y de esa manera puedan manifestar un desempeño laboral óptimo, en tiempo y espacio correspondiente; y de acuerdo a las capacidades identificadas como fortalezas (Altamirano & Pontex, 2017)

En consecuencia, a lo manifestado anteriormente, según la búsqueda meticulosa de las variables a investigar fue preciso formular el problema general: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022? Asimismo, los problemas específicos: ¿Cuáles son las características socioeducativas del personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?, ¿Cuáles son los estilos de liderazgo percibido en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022? y ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?

Lo que conllevó a plantearse las hipótesis: H₁: Sí existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022 y H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.

En vista de ello, la investigación presentó una justificación metodológica, pues nos permitió establecer la existencia o no de una relación evidente en el marco internacional (entre las variables), con la finalidad de contribuir y fortalecer al conocimiento científico, a través de la rigurosidad que se plasma metodológicamente, la misma que sirvió para futuros estudios.

Asimismo, el aporte práctico del estudio devino de la consignación de datos y resultados fieles y verídicos a la realidad estudiada, con la intención de su difusión a través de la publicación en organización a desarrollarse. Con el fin último de contribuir en la mejora continua de sus procesos que involucren el desarrollo del recurso humano, y de los objetivos organizacionales establecidos.

Finalmente, presentó una contribución social, pues los colaboradores de la institución serían sometidos mediante la aplicación de estrategias que impliquen el desarrollo y formación de habilidades blandas, con el fin de iniciar en el proceso de competencias de liderazgo que influyan en el mejoramiento continuo de su desenvolvimiento de sus actividades laborales. Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022. Los objetivos específicos fueron: Caracterizar al personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, Identificar la percepción de los estilos de liderazgo en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022 e identificar el nivel de desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación presentó un sustento teórico en base a la evidencia científica desarrollada en los diferentes ámbitos. Y pues, iniciaremos con mencionarlos desde un ámbito internacionales, nacionales y locales.

Bien, Jimenez-López et al. (2020) en su contribución permitieron analizar los estilos de liderazgo, los instrumentos para su medición y el liderazgo propiamente dicho. Mediante el uso de un método bibliométrico y de carácter documentario se exploró la evidencia científica disponible en la última década. Se facilitaron 950 reporte científicos, artículos originales. Estados Unidos de América reporta más evidencia sobre la variable en cuestión (237 contribuciones) y España con el número de contribuciones menores en comparación de los demás (28 reportes). Resultando que el Liderazgo transformacional se presentó en más del 60% de las organizaciones. Se concluyó, el liderazgo de tipo transformacional es el mayor frecuente en los funcionarios organizacionales. Siendo el instrumento más utilizado el Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ).

Además, Rovira (2020) en su investigación reportada en un repositorio universitario, pretendió establecer la influencia de un tipo de liderazgo (transformacional) en el desempeño de labores docentes. Utilizando una metodología con características descriptivas, carácter correlacional y transversal se administraron instrumentos a 40 participantes, entre docentes y funcionarios. En los resultados se plasmó que el 87,8% de los participantes precisaron que el tipo de liderazgo abordado influenciaría en su desempeño. Además, que más de 90% necesitaría un plan de intervención que consigne capacitaciones. Se concluyó que, las variables estudiadas presentaban asociación entre ellas.

Asimismo, Rozo-Sánchez et al. (2019) contribuyeron en determinar el tipo de liderazgo utilizado en organizaciones. Mediante un estudio de análisis bibliométrico documentado en una muestra estrictamente seleccionada de tipo conceptual y de teoría, desde 2014 hacia la fecha de realización de la investigación. Los resultados evidenciaron la existencia de un sin número

de estilos de liderazgo arraigados a las organizaciones (transformacional 86.5%, transaccional 12%), con dependencia de los objetivos de la organización y el cómo actúan sus miembros. Concluyendo que, la presencia de un estilo de liderazgo orientado a los objetivos de cada institución es imprescindible para el cumplimiento de los mismo, además de fortalecer el vínculo del colaborador y la empresa.

Adicional a ello, Álvarez et al. (2018) en su investigación decidieron identificar los tipos de liderazgos ejercidos en una compañía minera chilena. A través de un estudio de característica descriptivas y carácter transversal se administró un cuestionario semiestructurado y visitas guiadas a los directivos de la empresa en cuestión. Dentro de los resultados se pudo observar que el Liderazgo transformacional obtuvo puntuación de 80, el transaccional logró 48 puntos óptimos. Concluyendo que de los tres estilos evaluados el que más predominó fue el transformacional, seguido del transaccional y Laissez Faire.

En términos nacionales, mencionaremos el trabajo más reciente realizado por Mendoza (2021) quién mediante su estudio determinó la relación entre el liderazgo y el desempeño de labores de una empresa constructora peruana. Haciendo uso de una metodología de carácter correlacional y características de descripción y en un momento determinado de la línea de tiempo. Se administraron cuestionarios para valorar las variables cuestionadas: los instrumentos fueron diseñados por el autor y en base a la literatura disponible. Siendo aplicado a 22 colaboradores. Los resultados arrojaron que el 64% percibió una baja capacidad de cómo ser líder, y el 84% con percepción de bajo trabajo en equipo. Mientras que el 82% reportó presentar un eficiente desempeño. Los indicadores de correlación fueron mayores a $p > 0,005$. Concluyendo que, los colaboradores a pesar de presentar baja percepción de liderazgo de los funcionarios, presentaron un eficiente desempeño en sus labores. Las variables no se asociaron entre ellas.

Claros (2019) en su contribución relacionó también, las variables desempeño de labores y liderazgo percibido en una Institución Prestadora de Servicios Educativos huachano. Realizándose mediante una estructuración de investigación con características de relación, de descripción y con datos

prospectivos. A los 50 participantes se les administraron cuestionarios con la intención de medir las variables. Los resultados arrojaron 44,0% 36,0% 20,0% (medio, alto y bajo Desempeño respectivamente), estadísticamente estuvieron asociadas (Rho 0,9). Concluyendo, con la asociación estadística de las variables investigadas.

Asimismo, Mendoza (2019) con la intención de relacionar las variables que se abordan en este proceso de investigación, pero en una empresa dedicada a la comercialización de equipamiento del hogar tarapotino. El cual compartió un diseño correlación, transversal y con características descriptivas. Para la valoración de las variables fue necesario administrar a los 61 participantes seleccionados, mediante un muestreo probabilístico, dos cuestionarios. Se usó la estadística de Pearson. Con los resultados 48,45%; 33,09%; 18,45% para los estilos de liderazgo (Democrático, autoritario y liberal) y 62%, 30 %, 8% (desempeño medio, alto y bajo, respectivamente); $r=0,89$ de asociación y coef. Determinación 0,8. Se concluyó la existencia de asociación entre las variables valoradas.

Además, Vásquez (2018) buscó relacionar el desempeño de labores y los estilos de Liderazgo en colaboradores dependientes de una empresa dedicada a la Industria peruana. El diseño establecido bajo las características: descriptivo, de relación, carácter transversal y con datos en prospectiva. También, fue necesario el uso de instrumentos para la medición de las variables mencionadas, líneas arriba. En función a los resultados obtenidos, el 47% de los abordados percibe fuertemente la característica liderazgo. Y el 67,5% representado por un alto desempeño de sus labores diarias. El valor de $p=0,000$, se expresó entre las variables. Concluyendo que, al resultar valores aceptables de las variables; proporcionales directas, la relación entre ellas fue evidente.

Finalmente, como último antecedente nacional, citaremos a Timoteo (2018) quién en su trabajo de investigación logró determinar la relación que presentase el liderazgo y el desempeño en el trabajo de una empresa nacional con ejercicio en comercio tecnológico peruana. Para el abordaje, se diseñó un estudio de correlación, de carácter descriptivo y características

transversales en 40 participantes. Utilizó cuestionarios para caracterizar las variables de estudio. En los resultados se pudo observar que, el coeficiente estadístico utilizado superó $r=0.05$ IC 95%. Llegando a la conclusión que las variables estudiadas presentaron una asociación positiva. A nivel regional, en Lambayeque De La Cruz-Suarez (2022) logró relacionar las variables desempeño y estilos de liderazgos en trabajadores de la municipalidad lambayecana. Mediante una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativa, con características correlacionales y no experimentales, se administraron dos cuestionarios a 118 colaboradores. Resultando que, el 28% de los participantes percibió estilos en niveles superiores a la media. Se hace hincapié que el estilo transformacional logró 42,4%, el transaccional fue 42,5% de aceptación, ante el autoritario y democrático que obtuvieron 40,7% y 45,8%, respectivamente. El desempeño laboral fue malo, en el 24,6% y el indicador debe mejorar con 48% (regular). El coef. Rho Spearman arrojó 0,345 ($p<0,05$ IC 95%). Se concluyó que el liderazgo democrático tuvo mayor percepción entre los participantes, con un desempeño “debe mejorar”, seguido de la percepción mala. Las variables se asociaron estadísticamente. Vásquez-Montenegro (2022) estableció la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño en la Superintendencia de salud lambayecana. Mediante un estudio con diseño descriptivo, correlacional, y no experimental, administró dos escalas para obtener los valores de percepción de las variables en 36 trabajadores. Los resultados arrojaron que el estilo de liderazgo más predominante fue el democrático con 58% de percepción, seguido del transformacional y afiliativo (25% y 17%, respectivamente). En cuanto al desempeño se obtuvo una percepción media (53% de los participantes), seguido del alto y bajo (30% y 17% de los participantes, respectivamente). Rho. Spearman fue 0,85 ($p<0.000$ IC 95%). Se concluye que, el estilo predominante fue el democrático, seguido del transformacional y afiliativo, en relación al desempeño fue medio. Las variables se asociaron.

Ahora bien, cuando se aborden a los estilos de liderazgo, nos hace pensar sobre una capacidad importante dentro de manejo empresarial y organizacional, independiente del sector: Liderazgo, considerado como la capacidad que una persona (líder) posee para ejercer guía a otras, involucrando conocer cómo se identifica, cómo actúa. Todo ello en base a la comunicación y respeto interpersonal, según (Chiavenato, 2009, citado en Mendoza, 2021).

Por otro lado, es preciso mencionar que existen diferentes definiciones para la noción, Liderazgo. (Robbins, 2009, citado en Carrasco y Córdova, 2016) expresa que es el proceso dinámico en el que una persona, logra motivar e incentivar a otros, en objetivos de aspectos laborales y/o personales. Siempre y cuando se encuentren dirigidos hacia un objetivo. Para (Peters, 1993 citado en Mendoza, 2021), una persona que cuente con características de ética personal, profesional, y que tenga la intención de soportar, motivar y aplicar coaching a otras personas, es un líder.

Es de suma importante poder contar con una persona que pueda ser capaz de dirigir con el ejemplo a un grupo específico de personas, trabajadores y colaboradores, profesional, con la intención de lograr eficiente los objetivos, sean personales, organizacionales y que se ven expresados en indicadores de resultados y mejora continua (Bohlander, citado en Mendoza 2021).

Dentro de las principales características de un líder óptimo, podemos mencionar que, será aquel que presente: Argumentación idónea, inteligencia emocional, seguridad expresada en el control y sobre todo habilidades blandas como, humildad y sinceridad, según (Salazar, 2006, citado en Rea, 2020).

Ahora bien, el sustento teórico de la investigación, para la variable estilos de Liderazgo fue la Teoría del Liderazgo Transformacional, el mismo que presenta dentro de amplia conjetura a 3 tipos de liderazgos organizacionales, según (Bass, 1995, citado en Moreno-Casado, 2021). Y para esta investigación utilizaremos el instrumento multifactorial de liderazgo, versión corta (Crede et al., 2019).

Los estilos de liderazgo comprendidos estuvieron en función de lo antes mencionado: Liderazgo transformacional basado en el sentido de confianza, responsabilidad y compromiso; el transaccional, en función a el cumplimiento de labores bajo la reglamentación; y el pasivo o Laissez faire, considerado un estado sin liderazgo (Crede et al., 2019). Es así, como los estilos de liderazgo percibido en las organizaciones se categorizan endimensiones:

Liderazgo transformacional, que comprendió sobre el reconocimiento del personal en su trabajo, sobre la innovación en el desarrollo de tareas, sobre disponer a las personas de las herramientas para absolver problemas, sobre la manera de realización del trabajo del personal, sobre los estándares de alcance en la organización, sobre hacer que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente, sobre ayudar a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo, y sobre ayudar a otros a desarrollarse.

Liderazgo transaccional, que consignó sobre el sentimiento de satisfacción en función a los estándares organizacionales, sobre la autoconfianza de los colaboradores, sobre la motivación hacia los colaboradores y la identidad de los colaboradores ante la empresa.

Liderazgo laissez-faire, el cual se caracteriza por la ausencia de liderazgo y permite valorar el grado de desinterés de los colaboradores y el desempeño de laborales cumplimientos sólo y únicamente lo que se les indica, sin la posibilidad de generar un valor adicional; además evidencia la falta de capacidad a los cambios del personal.

Por otro lado, el sustento teórico de la variable Desempeño laboral fue bajo la teoría de evaluación del desempeño durante el trabajo EVADEST, adaptación del de Hodgetts y Altman (1993, citado por Lee, 2020). Concibiendo al desempeño laboral como una importante disciplina de extrema vitalidad en poder comprender el motivo por el cual una organización resulta tener éxito y crecimiento en espacio y tiempo (Choi et al., 2018). Del mismo modo forma parte de psicología de organizaciones, según (Aamodt, 2010, citado en Bautista, 2020).

Adicional a ello, es importante mencionar que, actualmente las organizaciones están sujetas a cambios constantes y es de plenamente necesario contar con recurso humano competente, por lo cual, si los funcionarios desearían conocer cuán bien se están realizando las tareas programadas, en función al cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en la organización, es extremadamente necesario determinar el desempeño en sus colaboradores, según Chênevert & Vandenberghe (2013, citado en Bautista, 2020).

Asimismo, precisar que el Desempeño laboral, está dimensionada en 6 componentes: 1. Los conocimientos del trabajo, 2. Calidad, 3. Responsabilidad, 4. Productividad, 5. Habilidad y destreza y finalmente; 6. Actitudes, las mismas que serán expresadas y valoradas mediante el instrumento de evaluación del desempeño durante el trabajo (EVADEST), de Ronquillo-Horsten (2013 citado por Bautista, 2020), el cual es la adaptación del de Hodgetts y Altman (1993, citado por Lee, 2020).

III. METODOLOGÍA

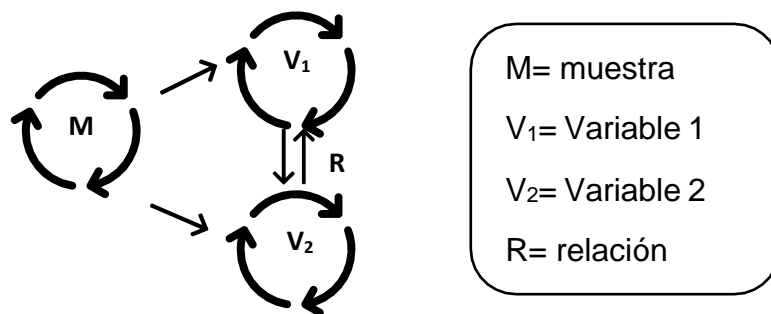
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, pues contribuyó en la generación de conocimiento; además de reforzarlo, en función a la problemática plasmada, según Hernández-Sampieri (2014, citado en Claros-Vásquez, 2019).

Asimismo, presentó características de índole correlacional, descriptivo, no experimental y de carácter transversal, pues se asociaron variables haciendo uso de estadística inferencial, descripción de hechos, sin manipulación de variables y los datos fueron tomados en un solo momento en espacio y tiempo, según Hernández-Sampieri (2014, citado en Claros-Vásquez, 2019)

Gráfico 1

Diseño de investigación propuesto



3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: estilos de liderazgo
Definición conceptual

Capacidad importante dentro de manejo empresarial y organizacional, independiente del sector: Liderazgo, considerado como la capacidad que una persona (líder) posee para ejercer guía a otras, involucrando conocer cómo se identifica, cómo actúa, según Chiavenato (2009, citado en Mendoza, 2021).

Definición operacional:

Tipo de estilo de liderazgo percibido por los participantes posterior al resultado obtenido al administrar el instrumento, por cada dimensión

Variable independiente: desempeño laboral
Definición conceptual

Disciplina que es considerada de extrema vitalidad en poder comprender el motivo por el cual una organización resulta tener éxito y crecimiento en espacio y tiempo (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018).

Definición operacional:

Nivel de desempeño laboral percibido por los participantes posterior función a la aplicación del instrumento, según los componentes

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de Análisis

La población estuvo constituida por el universo del personal de salud que labora en el hospital, en la ciudad de Chiclayo, según Hernández-Sampieri (2014, citado en Claros-Vásquez, 2019)

La muestra fue considerada como una muestra poblacional, por que toda la población de estudio será nuestra muestra censal, la cual ascendió a 82 participantes, según Hernández-Sampieri (2014, citado en Claros-Vásquez, 2019); siendo licenciadas (os) en enfermería 39, licenciadas (os) 01, médicos cirujanos 21, técnicos (as) asistenciales 20, cirujanos dentistas 01.

El tipo de muestreo que se empleó fue un muestreo con características no probabilísticas y por conveniencia, por lo que solo se consideró como criterio de exclusión la negación a participar de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bien la técnica de recolección de información que se utilizó, fue la encuesta, la misma que comprendió un registro cerrado de información, y facilitada por el uso de instrumentos cerrados, y con opciones de respuesta, según Hernández-Sampieri (2014, citado en Claros-Vásquez, 2019).

Se emplearon dos (02) reactivos, tanto para medir los estilos de liderazgos y el desempeño laboral en los participantes. Cabe precisar que los reactivos fueron diseñados, con validación de contenido, validez interna y de la estructura previamente por Avolio & Bass (1992, citado, adaptado y traducido por Suárez-Caymado, 2017) para el Cuestionario multifactorial de liderazgo versión MLQ- 6S adaptado. Y por Ronquillo-Horsten (2013, citado en Bautista, 2020) para el Cuestionario EVADEST adaptado, para el desempeño laboral. Ambos fueron sometidos a la validación por expertos (Anexo n°05).

Cuestionario multifactorial de liderazgo versión MLQ-6S adaptado. Presentó tres (03) dimensiones: Liderazgo transformacional, transaccional y el Laissez-faire, los cuales, a su vez, contienen indicadores: ocho (08), cuatro (04) y cuatro (04), respectivamente. Que al ser valorados permitirán su medición en base a la escala conceptual y ordinal de Likert, con opciones de respuesta: (4) frecuentemente, (3) casi frecuente, (2) a veces, (1) de vez en cuando y (0) poco frecuente. Consta de un total de dieciséis (16) ítems.

Cuestionario EVADEST adaptado, constó de seis (06) indicadores, comprendidos en tres (03) dimensiones: Saber, saber hacer y saber estar. En el cual el participante podrá elegir entre las opciones de respuesta, desde (1) para poco frecuente, hasta (5) para frecuentemente. Comprendiendo un total de veinticuatro (24) ítems.

Las dimensiones de esta primera variable fueron: Liderazgo transformacional, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Laissez- faire, con los indicadores de: sobre decir a las personas que me rodean qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo, sobre proporcionar formas innovadoras sobre lo que podemos hacer, sobre facilitar a las personas que me rodean nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes, sobre hacer saber a las personas que me rodean cómo están haciendo su trabajo, sobre decir a las personas que me rodean sobre los estándares que deben alcanzar para poder cumplir su trabajo, sobre hacer que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente, sobre ayudar a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo, sobre ayudar a otros a desarrollarse, sobre

sentir satisfecho cuando las personas que me rodean alcanzan los estándares propuestos, sobre la confianza plenamente en mí, sobre felicitar los logros que alcanzan las personas que me rodean, sobre el orgullo que sienten las personas a que las asocie o vinculen conmigo, sobre estar bien para mí que las personas que me rodean hagan lo que quieran, sobre pedir a las personas que me rodean que realicen únicamente lo esencial, sobre sentirse cómodo al dejar que las personas que me rodean realicen su trabajo de la misma manera en que siempre lo han hecho, sobre en cuanto las cosas estén yendo bien, trato de no cambiar nada. Las que fueron medidas mediante el modelo conceptual de Likert, con opciones de respuesta: (4) frecuentemente, (3) casi frecuente, (2) a veces, (1) de vez en cuando y (0) poco frecuente.

La segunda variable fue distribuida en tres componentes: saber, saber hacer, saber estar, con indicadores de conocimiento del trabajo, habilidad y destreza, calidad del trabajo, productividad, responsabilidad y actitud hacia la empresa, las que fueron medidas en la escala de Likert con respuestas: de (1) lo mínimo hasta (8) lo máximo.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos de recolección de información, fue secuencial al orden de gestión obtención de carta de presentación, autorización y permisos. Por lo cual, primero, se solicitó la carta de presentación a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la finalidad que poder remitir, dicha carta a la institución donde se desarrolló la investigación, en este caso el hospital EsSalud de Chiclayo. Posteriormente, con la carta solicitada, se presentó una solicitud al Hospital en mención, con la finalidad de pedir autorización para recabar información para la prueba piloto y la ejecución final del proyecto. Además, se solicitó la base de datos de los trabajadores, que comprendió: correos, número de contacto, y demás.

Con la documentación referida líneas arriba, se procedió a la creación del cuestionario virtual (ambos reactivos) en la plataforma Google forms, con la finalidad de ser remitido vía redes sociales: Whatsapp, telegram, demás, a los participantes según la base de datos proporcionada.

El cual, estuvo disponible por un lapso de 25 días. A partir del 10 de octubre, hasta el 09 de noviembre del 2022.

El tiempo total para completar el cuestionario fue de 15 minutos aproximadamente. Además, se completó el consentimiento informado (Anexo n°04), previa a responder las preguntas correspondientes. Los datos estuvieron disponibles en una base de datos, creada por el investigador, para su posterior análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos, fue necesario el uso de estadísticos descriptivos: medias, mediana, rasgos de edad, frecuencias, moda, Desviación estándar. Previa elaboración de una base de datos que permitió tener un proceso de organización y verificación de la calidad de los datos obtenidos. Finalmente, se hizo uso del software SPSS última versión para su procesamiento. Además, para la estadística inferencial se utilizará el estadístico de Rho Spearman, para la asociación de las variables. El IC que se empleó 95% con $p < 0.05$.

3.7 Aspectos éticos

La investigación tuvo la autorización de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejos, además de la valoración y aprobación de su comité de ética para la investigación, con la resolución de aprobación N°1799-2022-UCV-VA-EPG-F02/J. Asimismo, se cumplió con las directrices declaradas en Helsinki, además de salvaguardar los derechos de los participantes, su anonimato y por sobre todo la confidencialidad de los datos. Se consideraron los principios consignados en el Informe Belmont, tales como: beneficencia, a través de la protección del daño y resguardo del bienestar de los involucrados; justicia, en disponer de los beneficios de la investigación, sin distinción y autonomía, respetando a las personas y poniendo en resguardo a los que posean menor autonomía.

IV. RESULTADOS

En función al objetivo general: determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo, 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral

| | | | Estilos de Liderazgo | Desempeño laboral |
|-------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Estilo de Liderazgo | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,426** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 82 | 82 |
| Desempeño Laboral | | Coefficiente de correlación | 0,426** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 82 | 82 |

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

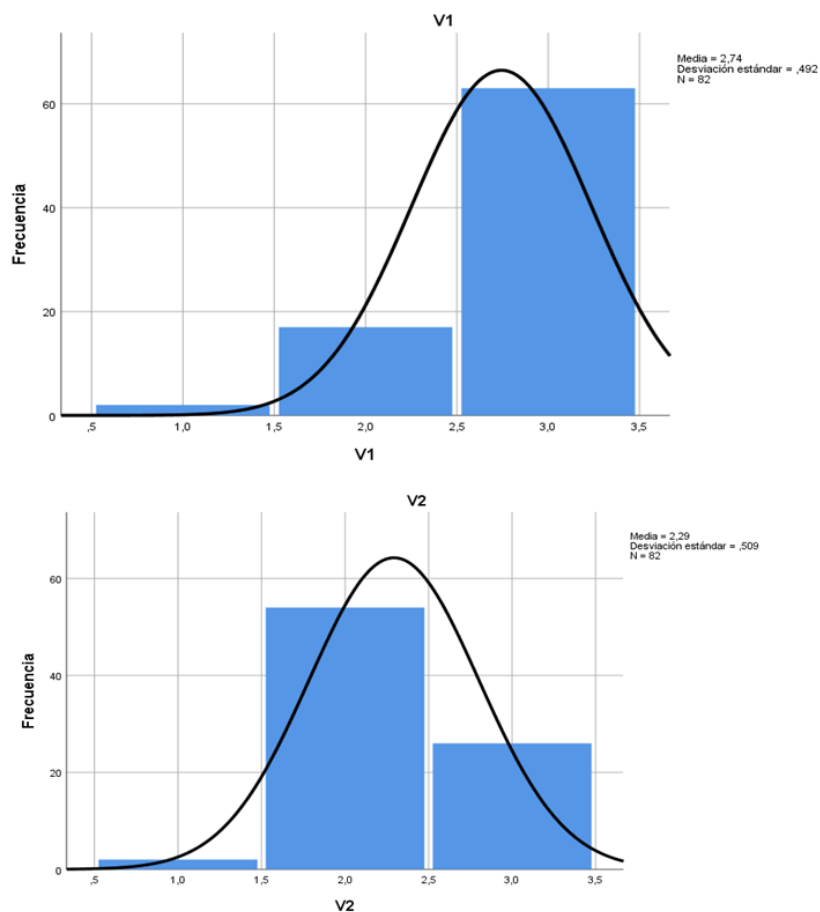
Nota. La tabla muestra la correlación estadística entre las variables estudiadas en el personal de salud hospitalario, año 2022. Fuente: Elaboración propia (2022).

Según la Tabla 1, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, para el análisis de correlación entre las variables Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral, de lo que se tiene un p valor= 0,000, con IC 95%, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos con un Rho. Spearman 0,426 y que hay un alto grado de relación entre las variables (bilateral o dos colas). Por lo tanto, se rechazó la H_0 , y aceptamos la H_1 . Es decir que, estadísticamente sí existe relación entre los estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo, 2022.

Se debe precisar que, la prueba estadística inferencial (Rho Spearman) devino de la distribución de la muestra a la cual fue sometida, como se aprecia en el Figura 1. El estadístico de normalidad fue el test de Kolmogorov-Smirnov (K-S; en adelante) por presentar una muestra mayor a 50, según Kolmogorov (1933, citado en Sadhanala et al., 2019).

Figura 1

Análisis de normalidad según test de Kolmogorov-Smirnov



Nota: La figura muestra el análisis de normalidad de la muestra de las variables de estudio (V1: Estilos de liderazgo y V2: Desempeño laboral) mediante el Test de K-S. Fuente: Elaboración propia (2022).

De acuerdo a la figura 1, se aprecia la distribución de normalidad en cada unade las variables empleando el estadístico de K-S, ya que se cuenta con una muestra de 82, verificándose un $p_valor = 0,000$ ($p < 0,001$), lo que indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se utilizó la estadísticoano paramétrica (Rho Spearman), para el análisis de la correlación.

En función al objetivo específico 1: Caracterizar a personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

Caracterización del personal de salud del Hospital de EsSalud

| | | n | % |
|--|---------------------------------|----|--------|
| Edad (mediana y rango de años cumplidos) | | 43 | 24-70 |
| Género | Femenino | 58 | 70,73% |
| | Masculino | 24 | 29,27% |
| Grupo profesional | Licenciadas (os) en enfermería | 39 | 47,56% |
| | Licenciadas (os) en Obstetricia | 1 | 1,22% |
| | Médicos Cirujanos | 21 | 25,61% |
| | Técnicos (as) asistenciales | 20 | 24,39% |
| | Cirujanos (as) Dentistas | 1 | 1,22% |
| | Químicos (as) Farmacéuticos | 0 | 0,00% |
| Condición laboral | Nombrado | 27 | 32,93% |
| | Contratado | 21 | 25,61% |
| | CAS | 34 | 41,46% |
| Tiempo en la Institución | Menos de 3 años | 38 | 46,34% |
| | De 3 a 5 años | 7 | 8,54% |
| | Más de 5 años | 37 | 45,12% |

Nota. La tabla muestra las características sociolaborales del personal de salud del Hospital de EsSalud. Fuente: Elaboración propia (2022).

Según la Tabla 2, de los 82 colaboradores cuya mediana de edad fue 43 años (rango: 24-70años), el 70,73% (n=58) fue femenino, el grupo profesional más predominante fue Licenciadas (os) en enfermería con 47,56% (n=39), seguido del personal Médicos Cirujanos 25,61% (n=21). El 41,46% (n=34) presentó una condición laboral CAS y el 46,34% (n=38) tuvo menos de 3 años laborando en la institución.

En función al objetivo específico 2: identificar la percepción de los estilos de liderazgo en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Percepción de los estilos de liderazgo del personal de salud

| | | Personal de salud | |
|----------------------|--|-------------------|-------|
| | | n | % |
| Estilos de liderazgo | Liderazgo Laissez-faire [16-37 puntos] | 2 | 2,4 |
| | Liderazgo Transaccional [38-59 puntos] | 17 | 20,7 |
| | Liderazgo transformacional [60-80 puntos] | 63 | 76,8 |
| | Total | 82 | 100,0 |

Nota. La tabla muestra la percepción del personal de salud hospitalario en función a los estilos de liderazgos más predominantes. Fuente: Elaboración propia (2022).

Según la Tabla 3 se puede apreciar que el Liderazgo transformacional obtuvo un porcentaje de aceptación del 76,8% (n=63), sobre el liderazgo transaccional que logró una percepción de 20,7% (n=17) y el Liderazgo laissez-faire con un valor de 2,4% de aceptación (n=2).

En función al objetivo específico 3: Identificar el nivel de desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4

Desempeño laboral en el personal de salud

| | | Personal de salud | |
|-------------------|---------------------------|-------------------|-------|
| | | n | % |
| Desempeño Laboral | Bajo [24-55 puntos] | 2 | 2,4 |
| | Regular [56-88 puntos] | 54 | 65,9 |
| | Alto [89-120 puntos] | 26 | 31,7 |
| | Total | 82 | 100,0 |

Nota. La tabla muestra la percepción del personal de salud hospitalario en función al nivel de desempeño laboral más predominante. Fuente: Elaboración propia (2022).

En la Tabla 4 se puede apreciar que el desempeño laboral percibido por el personal de salud hospitalario fue regular en 54 de los participantes, logrando alcanzar un 65,9%. El nivel de desempeño laboral alto fue percibido por el 31,7% del total de participantes (n=26), seguido del desempeño laboral bajo con un porcentaje de percepción en el 2,4% (n=02) del personal de salud encuestado.

V. DISCUSIÓN

La proyección de los diferentes cambios en la administración organizacional es totalmente evidente, lo que conlleva a cambios inimaginables e impredecibles (Antoniuk et al., 2017; Baek, 2020). Más aún por la pandemia que seguimos cursando (Calvo, Ponce & Juárez; 2020; Singu et al., 2020). Resaltando que toda mejora (cambio) es con la finalidad de contribuir con los logros de la organización.

Si bien es cierto fue importante relacionar las características del personal de salud nosocomial (estilo de liderazgo y desempeño). Sin embargo, debemos precisar que su importancia radicó en el análisis categórico de la asociación; pues de esa manera se pudo proyectar la condición de mejora continua y la formulación de planes de contingencia para el cumplimiento de los objetivos como organización funcional (Stoller, 2021; Nguyen, 2019).

Navarro (2018) mencionó que en Latinoamérica y en nuestra realidad, una de las causas más comunes del incumplimiento de los lineamientos organizacionales, en el marco de los objetivos estratégicos es el incremento de la rotación de los colaboradores (en sus áreas e instituciones).

Y en efecto Según Ruiz (2019), Alvarado & Cafferatta (2018) ello contribuye al cumplimiento fiel de los propósitos organizacionales, si se cuenta con las herramientas adecuadas de dirección y liderazgo. Lo cual mejora los indicadores de desempeño de labores, incrementando la confortabilidad profesional, emocional y de producción en los empleados.

En el aporte científico de Jimenez-López et al. (2020) se logró analizar el mejor constructo para la evaluación de los estilos de liderazgo. Cuyo desenlace fue que la Teoría del Liderazgo Transformacional fue el más adecuado. Es importante resaltar que bajo esa fuente metodológica se basaron nuestros reportes, y mediante la escala MLQ-6S de Avolio & Bass (1992 citado en Suárez-Caymayo, 2017). Suceso similar en lo reportado por Rovira (2020) y Álvarez et al. (2018).

No obstante, fue distinto al componente teórico reportado por Mendoza (2021), Claros (2019) y Vásquez (2018) pues en comparación al nuestro tomaron como referencia a Kurt Lewin citado en (Sánchez & Barranza, 2015, p. 164) en el que categoriza la variable (liderazgo) en la centralización de la toma de decisiones, participación minoritaria y la acción participativa (autocracia, liberalismo y democracia en el liderazgo, respectivamente). A pesar de ello, el análisis de los datos convergió en el análisis inferencial categórica de las variables. Soportando robustamente al fundamento de lo reportado.

Ahora bien, es conocido que el constructo EVADEST de Ronquillo-Horsten (2013, citado en Bautista, 2020) analizó el desempeño de labores en un rango de 360° bajo los componentes de cognición, calidad, habilidades del personal, además de sus actitudes (Bautista, 2020). Teoría que fue compartida por Rovira (2020) en Colombia. Dando un respaldo en fundamento a lo planteado en la investigación.

Los resultados arrojados en este estudio, devinieron del riguroso análisis estadístico inferencial realizado a través del estadístico Rho Spearman, evidenciando que, sí existió una relación significativa entre las variables de estudio (Liderazgo y desempeño de labores) (Coef. R-S 0,426; $p=0,000$; IC 95%), siendo similar a lo reportado De la Cruz- Suarez (2022) (Rho 0,345 $p<0,05$ IC 95%), Vásquez-Montenegro (2021) (Rho 0,85; $p<0,000$ IC 95%), Claros (2019) (Rho 0,9; $p<0,05$ IC 95%) y Vásquez (2018) ($p=0,000$). En cuyos trabajos se reportaron asociación entre las variables cuestionadas.

Asimismo, se obtuvo similares resultados como los hallados por Mendoza (2019) ($r=0.89$, coef. Det. 0.8) Timoteo (2018) ($r=0,05$; $p<0,05$ IC 95%), que a pesar de estimar la asociación con una prueba paramétrica (Pearson), por presentar un supuesto de normalidad de cumplimiento ($p \geq \alpha$). Asociándose las variables (desempeño de labores-liderazgo), cuyo cierre fue el rechazo de la H_0 (No existe asociación entre variables).

Un punto que debe ser precisado es la decisión de elección del estadístico que permitió asociar las variables, pues un análisis correcto del supuesto de normalidad, según Kolmogorov-Smirnov (1933, citado por Sadhanala et al., 2019), resolvió estadístico de Spearman como el más adecuado. Los aportes de De la Cruz- Suarez (2022), Vásquez-Montenegro (2021), Claros (2019) y Vásquez (2018) fueron extraídos bajo el supuesto de normalidad distinto a la normal (tanto la media, mediana y moda). Desenlace similar al que se obtuvo en este reporte, sumado a un número de elementos de estudios mayor a cincuenta (50).

Sin embargo, Timoteo (2018) en su reporte abordó a un número de participantes menor a cincuenta (50) estableciendo así la elección de un estadístico distinto para el análisis del supuesto de normalidad ($p \geq \alpha$), según Cohen (1988 citado en Valenzuela-Ramos, 2015). A pesar de ello, su reportó evidenció aceptación de la H_1 (Existe relación entre las variables).

El respaldo de lo expuesto anteriormente permitió la establecer la relación de las variables en este contexto. No obstante, Mendoza (2021) sostuvo un valor de significación $p > 0,005$ IC 95% (entre las variables). Además, aplicó el estadístico de Shapiro Wilk, por presentar una muestra menor a 50 (Distribución normal) y estimó la relación con el Cof. Pearson, lo cual distó con lo aplicado en este trabajo (Kolmogorov-Smirnov para el análisis de normalidad y Rho. Spearman, para la asociación). Lo que resultó una aceptación de la H_0 (No existe relación), diferente al de este reporte.

En función a las características muestrales, este estudio devino de un muestreo no probabilístico (muestra poblacional) por el número de participante. Aunque no es equivalente a muestra pequeña, según Hernández-Sampieri (2014, citado por Claros-Vásquez, 2019) fue similar a los reportes de Mendoza (2021), Vásquez-Montenegro (2021), Rovira (2020), Claros (2019) y Mendoza (2019). Lo que permitió demostrar en toda la población el comportamiento de las variables.

El estilo de liderazgo transformacional fue el que obtuvo mayor aceptación en el estudio con 76,8% (n=63), lo que supone una percepción de liderazgo basado en el compromiso, el apoyo mutuo, el respaldo de los directivos hacia los colaboradores, con una base de comunicación e innovación, según Crede et al., 2019. Semejante a los reportes de Rovira (2020) en el cual el 87,8% (n=35) obtuvo, también, mayor predominancia (Transformacional). Al igual que Álvarez et al. (2018). Reportando que la puntuación con valor más alta entre sus participantes fue 80 puntos (transformacional), muy semejante al arrojado en esta investigación (77 puntos).

Jimenez-Lopez et al. (2020) pusieron en manifiesto que la dirección de las personas en una organización bajo los lineamientos del liderazgo transformacional es el que garantizaría el logro y superación de los indicadores de desarrollo. Además de ser el más prevalente en el continente americano y europeo (Rovira, 2020; Rozo-Sánchez et al. 2019).

No obstante, en los estudios de De La Cruz-Suarez (2022) y Vásquez-Montenegro (2021) cuya base teórica fue compartida con la de esta investigación, se pudo apreciar que destacaron los estilos transaccionales (42,5%) y democrático (58%), respectivamente. Marcando una diferencia sustancial. Vale decir que el estilo transaccional, según Crede et al. (2019) en función al constructo MLQ-6S por Avolio & Bass (1992, citado en Suárez-Caymayo, 2017). Se basa en la obligatoriedad de hacer las tareas encomendadas, bajo un método de contingencia; y aplicando la reglamentación. Y de acuerdo a lo manifestado por Rozo-Sánchez et al. (2019) sería el segundo más aplicado.

Si bien es cierto en el reporte de Vásquez (2018) se sostuvo una teoría diferente a la plasmada, según Sánchez (2010, p.98 citado por Mendoza, 2021) (Liderazgo con un componente democrático, autoritario y liberal). El resultado fue similar al que se reporta el 48,45% de aceptación (transformacional). Por el contrario, Mendoza (2021) en su estudio concluyó que el 64% percibió una baja capacidad de liderazgo, distinta al 2,4% que percibió un estilo Laissez-faire de liderazgo (en este reporte).

Por otro lado, el desempeño laboral percibido en los participantes (n=82), se ubicó en el nivel regular con 65,9% (n=54), indicando que los componentes saber (cognición), el saber hacer (práctica), saber estar (permanencia) de la Teoría de evaluación del Desempeño (EVADEST) según Ronquillo-Horsten (2013, citado en Bautista, 2020) fueron valorados con puntaje promedio en el personal. Resultado que guardó similitud con De La Cruz-Suarez (2022), Vásquez-Montenegro (2021), Mendoza (2019) y Claros (2019) en cuyos reportes arrojaron que el 48%, 53%, 62% y 44,0% de los participantes manifestaron percibir un regular desempeño laboral (56-88puntos).

Los reportes de Vásquez (2018), Mendoza (2021), Rovira (2020) discreparon con los obtenidos en esta investigación, pues el 47%, 82% 87,8% (alto nivel, eficiente desempeño, desempeño alto, respectivamente). En comparación a que el 31,7%(n=26) logró responder con las puntuaciones más altas en la escala EVADEST. Resultados que distaron a lo presentado líneas arriba. Según Ronquillo-Horsten (2013, citado en Bautista, 2020), los componentes de cognición, practica y permanencia, juegan un papel importante para lograr cumplir con los indicadores de desempeño.

Un punto importante es precisar que sólo el 2,4% de los participantes percibió un bajo desempeño de labores, considerado un porcentaje bastante alentador. Los valores obtenido más bajos indicarían peores indicadores de análisis de la variable (Bautista, 2020).

Ahora bien, De la Cruz- Suarez (2022), Vásquez-Montenegro (2021), Mendoza (2021), Claros (2019), Mendoza (2019) en sus aportes dieron como resultados elevados de percepción en el nivel bajo (despeño laboral) con valores de 8%, 24,6%, 17%, 18% y 20%, respectivamente. Valores que distan de este reporte (solo el 2%), con una variación porcentual promedio a 17,72.

Razón necesaria para mencionar lo que sugiere Hodgetts y Altman (1993, citado por Lee, 2020) en su modelo de valoración del Desempeño durante el ejercicio de labores: el resultado del éxito organizacional depende del crecimiento, en función al tiempo y espacio del adecuado logro de los

objetivos (abordando el qué y cómo hacerlo), por lo que presentar porcentajes elevados de percepción bajo en el desempeño, infiere una situación difícil en el cumplimiento y desarrollo de las organizaciones. Situación que podría ser tendencioso en nuestros resultados (Existió un 65,9% de participantes en nivel regular) (Alvarado-Ramírez y Pumisacho-Álvaro, 2017). Si los planes de mejora no son vigilados pertinentemente, se podría presentar un factor desequilibrante entre los niveles (Bajo y medio), según Lossada, M. y Robles, M. (2018).

El estudio fue concebido mediante un diseño metodológico estricto; pese a ello, las características descriptivas desarrolladas en la recolección transversal de los datos (un solo momento), pudo ser decisivo, según Hernández-Sampieri (2014, citado en Claros-Vásquez, 2019). Pues la limitación de los estudios de estas características, hacen que no podamos generalizar en su totalidad (debe ser tomados como resultados primigenios o estudios bases) (Cvetkovic et.al., 2021; Fajardo-Gutierrez, 2017; Martinez et.al., 2017). Con la intención de analizar las variables a lo largo del tiempo (longitudinalmente).

Finalmente, haber seleccionado un muestreo no probabilístico resultó, también una situación que fue limitante, pues es sabido que dicho tipo de muestreo, no consigna una selección representativa de la población. Lo que debería considerarse para futuros estudios, según Arias-Gómez et al. (2016).

Asimismo, considerar la descentralización (estudios multifocales-mixtos) en el análisis de las variables (en el total de nosocomios, hospitales), a nivel regional, departamental y nacional, apoyaría a sostener la realidad problemática arrojada.

VI. CONCLUSIONES

1. Sí existió relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.
2. El personal de salud que predominó fue de sexo femenino con 70,73%, médicos cirujanos, de condición nombrados y con menos tiempo laborando un 46,34%.
3. El estilo de liderazgo que tuvo mayor predominio en el personal de salud en un hospital fue el transformacional, pues obtuvo un porcentaje de aceptación del 76,8% (n=63), basándose en la necesidad de hacer las tareas encomendadas bajo cualquier circunstancia, pero basándose en las normas de la institución.
4. El desempeño laboral en el personal de salud en un hospital fue regular con un 65,9% (n=54), indicando que los componentes fueron valorados con puntaje promedio, pues se enfocan en el logro de objetivos en un tiempo y espacio indicado.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Institución prestadora de servicios de salud, se recomienda la ejecución de propuestas investigativas con diseños metodológicos que permitan relacionar las variables a lo largo del tiempo. Además, poner en marcha la asociación de las variables socioeducativas y laborables a través de estadísticos de análisis múltiples, con la finalidad de brindar sostenimiento científico a la relación establecida.
2. A la sociedad científica, condensación de unidades de análisis, a través de tratamientos probabilísticos de muestreo, para permitir la selección representativa de la población. Asimismo, mediar la ampliación de variables sociales en la caracterización de la muestra, además, de la incorporación de participantes multifocales: de otros establecimientos u hospitales locales o de la región.
3. A la Institución prestadora de servicios de salud, poner en proyección la implementación de estrategias de gestión y coaching, para asegurar que el liderazgo que presentó mayor predominio en la investigación pueda perdurar en tiempo y espacio. Garantizando su sostenimiento.
4. A la alta dirección institucional, evaluación en un enfoque 360° del desempeño de las actividades, con el fin de dar respuesta a un plan de intercesión para mejorar los indicadores en el personal.

REFERENCIAS

- Ali, I., & Alharbi, O. (2020). COVID-19: Disease, management, treatment, and social impact. *The Science of the total environment*, 728, 138861. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138861>
- Altamirano Poma, J. y Ocejo Pontex, S. (2017). *Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622666/Ocejo_PS.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Alvarado-Ramírez, K. y Pumisacho-Álvaro, V. (2017). Prácticas de mejora continua, con enfoque Kaizen, en empresas del Distrito Metropolitano de Quito: Un estudio exploratorio. *Intangible Capital*, 13(2), 479-497. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.901>
- Álvarez, H. R., Quezada, A. M., Bugueño, J. O., y Morán, J. V. (2018). Identificación del estilo de liderazgo en la compañía minera Punta de Lobos, Iquique-Chile. *Revista Perspectiva*, 19(3). <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/594>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á. & Miranda-Novales, M. G. (2016). The research protocol III. Study population. *Rev. Alerg. Mex.*, 63(2),201-6. https://www.researchgate.net/publication/322345752_El_protocolo_de_investigacion_III_la_poblacion_de_estudio
- Báscolo, E., Houghton, N., Del Riego, A. (2018). Lógicas de transformación de los sistemas de salud en América Latina y resultado en acceso y cobertura de salud. *Rev Panam Salud Publica*. 2018;42:e126. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.126>
- Bautista, C., Cienfuegos, R., Aguilar, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1): 109-121.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

- Bozer, G., & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: A systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342–361. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>
- Claros Vásquez, C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI-Huacho en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3083/Carlos%20Orlando%20Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1>
- Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral science* 2a ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates; 1988
- Crede, M., Jong, J., & Harms, P. (2019). The generalizability of transformational leadership across cultures: A meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 139-155. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0506>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- De La Cruz-Suarez, D L. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Eugenio C, K. L. (2019). *Satisfacción Laboral En Lostrabajadores Del Personal De Salud De Un Hospital Denivel li – I Del Distrito De Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Disponible en:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fajardo-Gutiérrez, A., Medición en epidemiología: prevalencia, incidencia, riesgo, medidas de impacto. *Rev Alerg*, 2017;64(1),109.
<http://dx.doi.org/10.29262/ram.v64i1.252>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jimenez-Lopez, A. F., Gómez, D., Rendón, J., Peláez, S. P. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1): 81-98.
<https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>
- Kolmogorov, A. (1933). Sulla determinazione empirica di una legge di distribuzione. *Giornale dell'Istituto Italiano degli Attuari*, 4:83–91.
<https://www.scienceopen.com/document?vid=c3c08573-63b2-4153-a72e-97bd1b3663a0>
- Lee, M., & Ding, A. (2020). Comparing empowering, transformational, and transactional leadership on supervisory coaching and job performance: A multilevel perspective. *PsyCh journal*, 9(5), 668–681.
<https://doi.org/10.1002/pchj.345>

- Li, X., Wang, W., Zhao, X., Zai, J., Zhao, Q., Li, Y., & Chaillon, A. (2020). Transmission dynamics and evolutionary history of 2019-nCoV. *Journal of medical virology*, 92(5), 501–511. <https://doi.org/10.1002/jmv.25701>
- Lossada, M. y Robles, M. (2018). Gestión del mejoramiento continuo como estrategia competitiva de empresas de telecomunicaciones inalámbricas. *CICAG*, 11(2), 81-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932755>
- Martinez, B. A. F., Leotti, V. B., Silva, G. S., Nunes, L. N., Machado, G., Corbellini, L. G. (2017). Odds Ratio or Prevalence Ratio? An Overview of Reported Statistical Methods and Appropriateness of Interpretations in Cross-sectional Studies with Dichotomous Outcomes in Veterinary Medicine. *Front Vet Sci.*, 4:193. <http://dx.doi.org/10.3389/fvets.2017.00193>
- Mendoza Lozano, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016* [Tesis de maestría, Universidad CesarVallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza Lujan, P.L. (2021). *Liderazgo Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Disponible: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/MENDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno-Casado, H., Leo, F. M., López-Gajardo, M. A., García-Calvo, T., Cuevas, R., & Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.425351>

- Nguyen, H. B., Thomson, C., Jarjour, N. N., Dixon, A. E., Liesching, T. N., Schnapp, L. M., Madison, J. M., Murin, S., Glenny, R., Kaminski, N., & Leadership Working Group of the Association of Pulmonary, Critical Care, and Sleep Division Directors (2019). Leading Change and Negotiation Strategies for Division Leaders in Clinical Medicine. *Chest*, 156(6), 1246–1253. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2019.06.019>
- Organización Mundial de la Salud. (January 28, 2020). Novel coronavirus (2019-nCoV) situation report-8. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situationreports/20200128-sitrep-8-ncov-cleared.pdf?sfvrsn=8b671ce5_2.
- Peter R. Halliwell, Rebecca J. Mitchell, Brendan Boyle. (2022) Leadership coaching's efficacy and effect mechanisms – a mixed-methods study. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice* 15:1, pages 43-59. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17521882.2021.1884110>
- Phelan, A. L., Katz, R., & Gostin, L. O. (2020). The Novel Coronavirus Originating in Wuhan, China: Challenges for Global Health Governance. *JAMA*, 323(8), 709–710. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.1097>
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud [Leadership and strategic management in health systems based on primary health care]. *Revista panamericana de salud pública = Pan American journal of public health*, 44, e124. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52895/v44e1242020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rovira Jurado, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>

- Rea Dionicio, N. (2020). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la evaluación del desempeño de la I.E. Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca-2018[Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4028/NADIA%20BEATRIZ%20REA%20DIONICIO.pdf?sequence=>
- Ronquillo-Horsten, L., Aranda-Beltrán, C., & Pando-Moreno, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 6(1), 25–32.
<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.6103>
- Rozo-Sánchez, A. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-68. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/543>
- Sadhanala, V., Wang, X., Ramdas, A., Tibshirani, R.J. (2019). A Higher-Order Kolmogorov-Smirnov Test. *arXiv*, 1903.10083v1.
<https://www.cs.cmu.edu/~vsadhana/papers/hks.pdf>
- Sánchez, J. & Barranza, L. (2015). Percepciones sobre el liderazgo. *Revista Ra Ximhai*, 11 (4), 161-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Singu, S., Acharya, A., Challagundla, K., & Byrareddy, S. N. (2020). Impact of Social Determinants of Health on the Emerging COVID-19 Pandemic in the United States. *Frontiers in public health*, 8, 406.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00406>
- Stoller J. K. (2021). Change: Leadership Essentials for Chest Medicine Professionals. *Chest*, 159(4), 1559–1566.
<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.094>

- Stoller J. K. (2021). Emotional Intelligence: Leadership Essentials for Chest Medicine Professionals. *Chest*, 159(5), 1942–1948. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.093>
- Stoller J. K. (2021). Leadership Essentials for CHEST Medicine Professionals: Models, Attributes, and Styles. *Chest*, 159(3), 1147–1154. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.095>
- Stoller, J. K. (2021). Building Teams in Health Care. *Chest*, 159(6), 2392-2398. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.092>
- Suárez-Caymayo, C. C. (2017). *Estudio del liderazgo en Ecuador a partir de la validación del cuestionario multifactorial de liderazgo* [Tesis de maestro, Escuela Politécnica Nacional, Ecuador]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17231>
- Timoteo-Álvarez, N. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa Comercio Tecnología Redes S.A.C. Callao-2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24880/Timoteo_ANE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- US Centers for Disease Control and Prevention. (January 26, 2020). 2019 Novel coronavirus, Wuhan, China: symptoms. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/symptoms.html>.
- Valenzuela Ramos, M.R. (2015). *Cronología de la erupción dentaria permanente en niños. Ucayali, comunidad indígena de Perú*. [Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla]. <http://hdl.handle.net/11441/33068>
- Vásquez-Garay, N. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1

Vásquez-Montenegro, R E. (2021). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79771/Vasquez_MRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo n°1. Tabla de operacionalización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensión | Indicador | Ítem | Escala de medición |
|----------------------|--|--|----------------------------|---|------|---|
| Estilos de liderazgo | Capacidad importante dentro de manejo empresarial y organizacional, independiente del sector: Liderazgo, considerado como la capacidad que una persona (líder) posee para ejercer guía a otras, involucrando conocer cómo se identifica, cómo actúa, según Chiavenato (2009, citado en Mendoza, 2021). | Puntaje total del resultado obtenido al administrar el Instrumento, por cada dimensión | Liderazgo transformacional | Sobre decir a las personas que me rodean qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo | 1-8 | Ordinal: Modelo conceptual de Likert Opciones de respuesta: (4) frecuentemente (3) casi frecuente (2) a veces (1) de vez en cuando (0) poco frecuente |
| | | | | Sobre proporcionar formas innovadoras sobre lo que podemos hacer | | |
| | | | | Sobre facilitar a las personas que me rodean nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes | | |
| | | | | Sobre hacer saber a las personas que me rodean cómo están haciendo su trabajo | | |
| | | | | Sobre decir a las personas que me rodean sobre los estándares que deben alcanzar para poder | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------|--|-------|--|
| | | | | cumplir su trabajo | | |
| | | | | Sobre hacer que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente | | |
| | | | | Sobre ayudar a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo | | |
| | | | | Sobre ayudar a otros a desarrollarse | | |
| | | | Liderazgo Transaccional | Sobre sentir satisfecho cuando las personas alcanzan los estándares propuestos | 9-12 | |
| | | | | Sobre confianza plenamente en mí | | |
| | | | | Sobre felicitar los logros que alcanzan las personas | | |
| | | | | Sobre el orgullo que sienten las personas a que se vinculen conmigo. | | |
| | | | Liderazgo Laissez-faire | Sobre estar bien para mí que las personas que me rodean hagan lo que quieran | 13-16 | |

| | | | | | | |
|-------------------|---|--|-------------|--|---------|---|
| | | | | Sobre pedir a las personas que me rodean que realicen únicamente lo esencial | | |
| | | | | Sobre sentirse cómodo al dejar que las personas que me rodean realicen su trabajo de la misma manera en que siempre lo han hecho | | |
| | | | | Sobre en cuanto las cosas estén yendo bien, trato de no cambiar nada | | |
| Desempeño laboral | Disciplina que es considerada de extrema vitalidad en poder comprender el motivo por el cual una organización resulta tener éxito y crecimiento en espacio y tiempo (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018). | Puntaje obtenido en función a la aplicación del instrumento, según los componentes | Saber | Conocimiento del trabajo Habilidad y destreza | I, II | Ordinal: Modelo conceptual de Likert (5) frecuentemente (4) casi frecuente (3) a veces (2) de vez en cuando (1) poco frecuente |
| | | | Saber hacer | Calidad del trabajo Productividad | III, IV | |
| | | | Saber estar | Responsabilidad Actitud hacia la empresa | V, VI | |

Anexo n°2 Instrumento de recolección de datos

Instrumentos para medir estilos de liderazgo y desempeño laboral

Técnica de recolección encuesta

Instrumento de recolección: Cuestionario multifactorial de liderazgo versión MLQ-6S adaptado

Diseño y validación: Avolio & Bass (1992 citado, adaptado y traducido por Suárez-Caymayo, 2017)

I. Datos socioeducativos

a. Edad (años cumplidos):

b. Género:

i. Masculino

ii. Femenino

c. Grupo profesional:

i. Técnico (a)

iii. Odontólogo
(a)

v. Médico (a)

ii. Enfermero (a)

vi. Otro:

iv. Obstetra (a)

d. Condición laboral:

i. Nombrado

ii. Contratado

iii. CAS

e. Tiempo en la Institución:

i. <3 años

ii. De 3 a 5 años

iii. >5 años

II. Estilos de Liderazgo

| N° | CUESTIONARIO | Opciones de respuesta: | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | (4) frecuentemente (3) casi frecuente (2) a veces (1) de vez en cuando (0) poco frecuente | | | | |
| 1 | Digo a las personas que me rodean qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo | | | | | |
| 2 | Proporciono formas innovadoras sobre lo que podemos hacer | | | | | |
| 3 | Facilito a las personas que me rodean nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes | | | | | |
| 4 | Hago saber a las personas que me rodean cómo están haciendo su trabajo | | | | | |
| 5 | Digo a las personas que me rodean sobre los estándares que deben alcanzar para poder cumplir su trabajo | | | | | |
| 6 | Hago que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente | | | | | |
| 7 | Ayudo a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo | | | | | |
| 8 | Ayudo a otros a desarrollarse | | | | | |
| 9 | Me siento satisfecho cuando las personas que me rodean alcanzan los estándares propuestos | | | | | |
| 10 | Las personas que me rodean confían plenamente en mí | | | | | |
| 11 | Felicito sobre los logros que alcanzan las personas que me rodean | | | | | |
| 12 | Las personas que me rodean se sienten orgullosas que se las asocie o vinculen conmigo. | | | | | |
| 13 | Están bien para mí que las personas que me rodean hagan lo que quieran | | | | | |
| 14 | Pido a las personas que me rodean que realicen únicamente lo esencial | | | | | |
| 15 | Me siento cómodo al dejar que las personas que me rodean realicen su trabajo de la misma manera en que siempre lo han hecho | | | | | |
| 16 | En cuanto las cosas estén yendo bien, trato de no cambiar nada | | | | | |

III. Satisfacción Laboral

Técnica de recolección encuesta

Instrumento de recolección: Cuestionario EVADEST adaptado

Diseño y validación: Ronquillo-Horsten (2013, citado en Bautista, 2020)

| N° | CUESTIONARIO | Opciones de respuesta: | | | | | |
|-----|--------------|---|---|---|---|---|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| I. | Saber | 1. Desconoce la mayor parte de las funciones del puesto y no muestra interés en aprender nuevos conocimientos | | | | | |
| | | 2. Conocimiento mediano de su puesto y lo aplica en forma inconstante | | | | | |
| | | 3. Conoce y aplica los procedimientos de su trabajo. Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo | | | | | |
| | | 4. Domina y aplica permanentemente los procedimientos de trabajo. Además, conoce procedimientos de otras áreas. Tiene muchos deseos de aprender | | | | | |
| II. | Saber | 5. Tiene poca habilidad en el manejo de herramientas y maquinarias, su disposición para aprender es baja. | | | | | |
| | | 6. Conoce medianamente el uso y manejo correcto de herramientas y materiales. Muestra disposición para aprender | | | | | |
| | | 7. Generalmente hace un uso adecuado de herramientas y maquinarias. Se preocupa por conocer el mejor uso de los mismo. | | | | | |
| | | 8. Conoce y domina en profundidad el manejo correcto de herramientas y maquinarias. Se preocupa por el buen manejo de los mismos. | | | | | |

| | | | | | | | |
|------|-------------|--|--|--|--|--|--|
| III. | Saber hacer | 9. No le interesa la calidad de su trabajo. Comete muchos errores | | | | | |
| | | 10. Con cierta frecuencia no acata los procedimientos y estándares de calidad. La calidad de su trabajo es aceptable | | | | | |
| | | 11. Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo. Ocasionalmente comete errores | | | | | |
| | | 12. Se responsabiliza de la calidad de trabajo. Toma las medidas necesarias y comete pocos errores | | | | | |
| IV. | Saber hacer | 13. Su rendimiento está por debajo de los estándares | | | | | |
| | | 14. Cumple con los estándares de trabajo | | | | | |
| | | 15. Cumple generalmente, en ocasiones sobrepasa los estándares de trabajo establecido | | | | | |
| | | 16. Su rendimiento se mantiene por arriba de los estándares de trabajo establecido | | | | | |
| V. | Saber estar | 17. No le interesa los resultados de su trabajo. No presenta alternativas de solución a los problemas | | | | | |
| | | 18. No está dispuesto a aceptar más responsabilidad. Expone sus soluciones hasta que el problema se hizo crítico | | | | | |
| | | 19. Cumple con las responsabilidades que se le asignan. Resuelve problemas rutinarios y los comenta con su supervisor. | | | | | |
| | | 20. Está pendiente de que se cumplan los objetivos. Es hábil para detectar problemas. Siempre avisa y participa en las soluciones. | | | | | |
| VI. | Saber estar | 21. Se muestra siempre resistente a colaborar, tiene actitud negativa. | | | | | |
| | | 22. Solo colabora cuando es muy necesario. | | | | | |
| | | 23. A menudo colabora con sus compañeros y muestra una actitud positiva | | | | | |
| | | 24. Posee excelente espíritu de colaboración. Es cooperativo y toma iniciativa. | | | | | |

Anexo n°4. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Estimado participante se le invita a participar de la siguiente encuesta, en caso acepte, deberá llenar una ficha de datos y completar los siguientes items, respondiendo a todas las preguntas con honestidad y seriedad. Es importante señalar que no existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación.

Cabe resaltar que su participación es estrictamente voluntaria, y que la información obtenida será de carácter anónimo. Los datos obtenidos se emplearán para propósitos investigativos, teniendo como objetivo general el presente estudio: determinar la relación entre los estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo, Chiclayo. Los objetivos específicos son: Caracterizar al personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, Identificar la percepción de los estilos de liderazgo en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022 e identificar el nivel de desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022. Si usted está de acuerdo con lo mencionado, puede continuar con la resolución del formulario:

Sí acepto

No acepto

Anexo n°05 Matriz de consistencia

| TÍTULO: “Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital del MINSA en Chiclayo” | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| OBJETIVOS | PROBLEMA | HIPÓTESIS | TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS |
| <p>OBJETIVO GENERAL: determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo, 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Caracterizar a personal de salud en</p> | <p>PREGUNTA GENERAL: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</p> | <p>H₁: Sí existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p> <p>H₀: No existe relación entre los estilos de</p> | <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básico,</p> <p>DISEÑO: descriptivo, correlacional, transversal, no experimental</p> | <p>POBLACIÓN: 82 participantes</p> <p>MUESTRA: Muestra poblacional: 82</p> <p>Muestreo no probabilístico</p> | <p>Cuestionario sobre habilidades gerenciales desarrollado por Aguilar & Quispe (2018, citado en Gutiérrez-Siancas, 2022)</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral desarrollado por Palma (1999, citado en Eugenio-Cruzado, 2019)</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p> <p>Identificar la percepción de los estilos de liderazgo en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.</p> | <p>¿Cuáles son las características socioeducativas del personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuáles son los estilos de liderazgo percibido en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p> | <p>liderazgo y el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p> | | | |
|---|--|---|--|--|--|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo", cuyo autor es CASTRO MAZABEL LUZ PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 21 de Diciembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN DNI: 17450252 ORCID: 0000-0002- 6975- 0972 | Firmado electrónicamente por: G DIAZNC el 16-01- 2023 09:48:03 |

Código documento Trilce: TRI - 0498268