



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del
Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de
Belenpampa- Cusco

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

AUTOR:

Bachiller Angela María Castro Saloma

ASESOR:

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

SECCIÓN:

Ciencias del cuidado de la salud y servicios

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Dirección de los Servicios de Salud

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Elmer Amado Salas Asencios
Presidente

Dr. Dante Paul Rojas Ocharan.
Secretario

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Vocal

DEDICATORÍA

A los dos pilares de mi existencia
que son mis padres Delia y Daniel,
agradecida por su amor y sus palabras
de aliento para mi persona.

A mi hermana Carmen Delia por
brindarme su apoyo
absoluto en mi vida y por darme la
confianza de seguir desarrollándome
profesionalmente y como persona.

A mis tíos Adolfo Antonio y Enrique
que me impulsan con su ejemplo y
apoyo rotundo a ser mejor cada día.

A Gabriel Salomón que con sus palabras
me ayuda a ser una excelente profesional
y un ser humano competente.

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a todos los docentes de la Escuela de Post- Grado por sus valiosos conocimientos que me impartieron en las clases de Post-Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

Asimismo doy gracias a mi madre, a mi padre y a mi hermana y especialmente a mis tíos que gracias a ellos lograron la culminación de los objetivos que me trazo día a día para ser una excelente profesional y persona.

La autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Yo, ANGELA MARÍA CASTRO SALOMA, estudiante del Programa de Maestría con mención en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41140116 con la tesis titulada “Liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude, plagio, autoplagio, piratería, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Julio de 2018.



ANGELA MARÍA CASTRO SALOMA

DNI N° 41140116

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento la investigación titulada “Liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco”, con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de Servicios de Salud.

La presente investigación está estructurada en 8 capítulos: el primer capítulo nos da la introducción del tema, el segundo capítulo nos refiere al marco metodológico, que presenta las variables así como la operacionalización de estas y análisis de los datos. El tercer capítulo presenta los resultados obtenidos en la presente investigación y el cuarto capítulo confronta los resultados de la investigación con los resultados de otras investigaciones similares. El quinto capítulo nos muestra las conclusiones a las cuales se ha llegado en la presente investigación. El sexto capítulo permite dar algunas recomendaciones para las próximas investigaciones parecidas. El séptimo capítulo nos menciona las referencias bibliográficas utilizadas en la presente investigación y finalmente el octavo capítulo presenta los anexos que complementan la presente investigación.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo del gerente y el desempeño laboral del personal de salud asistencial del Centro de salud de Belenpampa.- Cusco, la cual permitirá testimoniar los aspectos positivos y negativos en el manejo actual de la gestión pública en salud.

La autora.

INDICE

| Páginas Preliminares | Página |
|-------------------------------------|---------------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Realidad problemática. | 14 |
| 1.2. Trabajos previos. | 15 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema. | 17 |
| 1.4. Formulación del problema. | 24 |
| 1.5. Justificación del estudio. | 24 |
| 1.6. Hipótesis. | 25 |
| 1.7. Objetivos. | 26 |
| | |
| II. MÉTODO | 28 |
| 2.1. Diseño de investigación. | 25 |
| 2.2. Variables, operacionalización. | 29 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3. Población y muestra. | 33 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. | 33 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos. | 36 |
| 2.6. Aspectos éticos. | 37 |
| III. RESULTADOS | 38 |
| 3.1. Descripción. | 39 |
| 3.2. Resultados de la variable liderazgo gerencial | 40 |
| 3.2.1. Dimensiones de la variables Liderazgo del gerente y Desempeño Laboral | 43 |
| 3.3. Resultados de la variable desempeño laboral. | 42 |
| 3.4. Prueba de hipótesis. | 47 |
| 3.4.1. Análisis de la relación entre la variable liderazgo del gerente y desempeño laboral | 48 |
| 3.4.2. Análisis de la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador | 49 |
| 3.4.3. Análisis de la relación entre la dimensión trabajo en equipo y capacitación del trabajador | 50 |
| 3.4.4. Análisis de la relación entre la dimensión habilidades gerenciales y satisfacción del trabajador | 51 |
| 3.4.5. Análisis de la relación entre la dimensión habilidades gerenciales y capacitación del trabajador | 52 |
| IV. DISCUSIÓN | 53 |
| V. CONCLUSIONES | 56 |
| VI. RECOMENDACIONES | 58 |
| VII. REFERENCIAS | 60 |

| | |
|--|----|
| ANEXOS | 63 |
| Anexo N° 01: Instrumento | 65 |
| Anexo N°02: Matriz de Consistencia. | 68 |
| Anexo N° 03: Validación de los Instrumentos. | 70 |
| Anexo N° 04: Constancia emitida por la Institución que acredita la realización del estudio. | 71 |
| Anexo N° 05: Evidencias Fotográficas | 72 |
| Anexo N° 06: Data. | 73 |
| Anexo N° 07: Otras Evidencias. | 77 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Cuadro N° 01: Variable liderazgo del gerente | 40 |
| Cuadro N° 02: Variable del Desempeño Laboral | 42 |
| Cuadro N° 03: Dimensiones Trabajo en Equipo y Satisfacción del trabajador | 43 |
| Cuadro N° 04: Dimensiones Trabajo en Equipo y Capacitación del Trabajador | 44 |
| Cuadro N° 05: Dimensiones Habilidades Gerenciales y Satisfacción del trabajador | 45 |
| Cuadro N° 06: Dimensiones Habilidades Gerenciales y Capacitación del Trabajador | 46 |
| Cuadro N° 07: Prueba de Independencia Chi Cuadrado entre las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral | 47 |
| Cuadro N° 08: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral. | 48 |
| Cuadro N° 09: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo y satisfacción del | 49 |

trabajador.

Cuadro N° 10: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las 50
dimensiones trabajo en equipo y capacitación del
trabajador

Cuadro N° 11: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las 51
dimensiones habilidades gerenciales y satisfacción del
trabajador.

Cuadro N° 12: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la 52
dimensiones habilidades gerenciales y capacitación del
trabajador.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Variable liderazgo del gerente 41

Gráfico N° 02: Variables desempeño laboral 42

Gráfico N° 03: Dimensiones Trabajo en Equipo y Satisfacción del 43
trabajador

Gráfico N° 04: Dimensiones Trabajo en Equipo y Capacitación del 44
Trabajador

Gráfico N° 05: Dimensiones Habilidades Gerenciales y Satisfacción del 45
Trabajador

Gráfico N° 06: Dimensiones Habilidades Gerenciales y Capacitación 46
del Trabajador

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titula: Liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.

Es una investigación tuvo un enfoque de tipo de estudio fue descriptivo correlacional y su diseño fue no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por un total de 82 trabajadores y la muestra estuvo conformada 52 personales asistenciales del Centro de Salud de Belenpampa-Cusco. Los instrumentos de investigación aplicados fueron: Cuestionario para la variable liderazgo gerencial que constaba de 10 preguntas y para la variable desempeño laboral que consto de 10 preguntas, en la escala de Likert del 1 al 5.El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente del Alpha de crombach, el cual dio 0,645, considerándose el instrumento con fuerte fiabilidad.

Luego del procesamiento de los instrumentos, el coeficiente de correlación de Sperman arrojó 0,49 con un 0.00 de significancia; valores que muestran una asociación moderada entre dichas variables. Concluyéndose que si existe una relación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral

Palabras claves: liderazgo gerencial y desempeño laboral

ABSTRACT

The present research work is entitled: Leadership of the Manager in the Work Performance of the Healthcare Personnel of the Health Center of Belenpampa- Cusco.

It is a research had a study type approach was descriptive correlational and its design was non-experimental cross-sectional. The population was constituted by a total of 82 workers and the sample consisted of 52 health personnel from the Belenpampa-Cusco Health Center. The applied research instruments were: Questionnaire for the management leadership variable consisting of 10 questions and for the labor performance variable consisting of 10 questions, on the Likert scale from 1 to 5. The reliability criterion of the instrument was determined by the coefficient of the Alpha of Crombach, which gave 0,645, considering the instrument with strong reliability.

After processing the instruments, the correlation coefficient of Spearman yielded 0.49 with a 0.00 of significance; values that show a moderate association between these variables. Concluding that if there is a relationship between managerial leadership and work performance

Keywords: Managerial leadership and job performance

I. INTRODUCCIÓN

El capital humano es el ente de toda institución, la cual crea continuamente un ambiente laboral que está en constante cambio; rigiendo en los procesos de las instituciones que necesitan un liderazgo que va lograr desarrollar la unión entre el consumidor, trabajador y a las metas de la institución.

El Liderazgo es un instrumento que va permitir guiar el destino de los procesos institucionales, manifestando un óptimo funcionamiento empresarial y particular.

Las innovaciones actuales de las actividades del hombre necesitan de líderes que puedan guiar los procesos de las instituciones estatales y privadas.

Las distintas instituciones prestadoras de servicios de salud demandan de personas con conocimientos de liderazgo que les posibilitaran enfrentar los cambios y el reconocimiento de las necesidades para poder planificar los procedimientos institucionales.

El liderazgo está presente en la realización de las actividades del profesional de la salud en sus diferentes acciones del día a día, en la cual se crea un conocimiento permanente en la vida. El ser humano Líder tiene que fomentar una excelente opinión del él mismo, siendo original, auto respeto, imagen positiva y saber reconocer sus habilidades no explotadas.

El líder gerencial siempre logra una adecuada comunicación, logra dirigir a otros y dar el poder o responsabilidad, a trabajar en equipo y ayudar a sus simpatizantes de una institución de salud estatal o particular.

El profesional de salud que es líder debe lograr una adecuada gestión y administración de la institución prestadora de servicio de salud que está a su dirección; logrando involucrar al servidor de salud y viceversa.

Es primordial que los profesionales asistenciales en salud deben emprender un rumbo de mejoramiento personal e interpersonal, en el cual se desarrollan en las diferentes aptitudes y competencias para alcanzar el desarrollo de los objetivos personales, grupales e institucionales.

1.1. Realidad problemática.

En esta época moderna las organizaciones están en el seguimiento de los estándares de calidad a través de personas capacitadas que actualicen sus costumbres gerenciales y de liderazgo, lo cual es un proceso complicado que demanda persistencia, ayuda a la institución y habilidad de trabajar en equipo con su personal, originando un clima de apoyo y desarrollo individual.

Las instituciones prestadoras de salud en la actualidad necesitan dirección de liderazgo que dirija debidamente a su personal para lograr las metas de la institución.

El desempeño laboral debe ser eje del desarrollo del talento humano, por consiguiente el dialogo, respeto entre los integrantes, sentimiento de pertenencia, ambiente amistoso, aceptación y sentimiento mutuo para lograr la satisfacción en el logro de objetivos comunes logrando una productividad adecuada y un excelente rendimiento. Por lo tanto el líder debe saber guiar de una manera equilibrada diferentes actividades para lograr resultados gratificantes, lo cual va permitir desarrollar los cimientos del desarrollo positivo de la institución prestadora de salud para lo cual se debe planificar, guiar a los trabajadores para la finalización de la metas fijadas y establecer un cronograma para la ejecución de cada uno de ellos.

No obstante, hay instituciones prestadoras de salud donde el liderazgo no funciona adecuadamente debido a la determinación de los lideres, el dialogo y ordenes no son entendidas adecuadamente por el personal produciendo insatisfacción laboral, demora laboral, retiros que dañan a la institución en el cumplimiento de los objetivos. En las instituciones prestadoras de salud, los gerentes deben originar un ambiente laboral óptimo para los pacientes, basándose en el recurso humano bajo el dominio de un liderazgo gerencial, la motivación, el dialogo y ayuda dirigida al cuidado de la persona.

Por lo anteriormente expuesto, se origina el interés de realizar la investigación, sobre el liderazgo interpersonal de los gerentes de los centros de salud y su relación en el desempeño laboral, por lo cual el liderazgo contribuirá a

mejorar el ambiente institucional, incrementando la capacidad individual y colectiva para dar soluciones a los problemas y como lograr los objetivos.

1.2. TRABAJOS PREVIOS.

ANTECEDENTES ÁMBITO NACIONAL

Alvarado (Lima, 2016) realizó el estudio titulado “Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016”, el estudio fue descriptivo correlacional y su diseño no experimental de corte transversal. La población objeto estuvo compuesta por un total de 80 trabajadores y el instrumento utilizado fue un cuestionario, que estuvo constituido por 37 preguntas en la escala de Likert del 1 al 5. Se llegó a la conclusión que existe un nivel alto de correlación de las variables liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud del Perú, 2016.

Huillca (Lima, 2015), realizó el trabajo de tesis titulado “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”. El trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional. El instrumento que se utilizó fue una encuesta. Resultados. Se concluyó que los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan un desempeño docente en forma favorable el reconocimiento que le da el docente de la institución.

2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Martínez (Caracas, 09 de Noviembre 2014), realizó el estudio “El Liderazgo Directivo en el desempeño del docente de Educación Primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013 “. El trabajo de investigación es de tipo descriptiva. Su población fue compuesta por docentes, en funciones de directivo, coordinadores, docentes de aulas y especialistas, siendo un total de 27 y quienes fueron tomados como muestra. La técnica que se empleó fue una encuesta con escala tipo Likert que estuvo compuesta por 15 preguntas. Se llegó a la conclusión que resulta fundamental e importante el tipo de liderazgo aplicado por el director ya que este incide en el desempeño del docente de educación primaria, optando por un estilo democrática, considerado como el más adecuado, aunque en varias ocasiones el director

utilice un estilo algo autoritario que en nada beneficia la armonía y el clima organizacional del plantel.

Jimenez (Bogotá , Febrero 2014), realizo el estudio “Relación entre el liderazgo transformacional de los Directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de Docentes de una universidad privada” El estudio es de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental El instrumento que se aplicó un cuestionario. Se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño. La investigación estuvo compuesta por 73 docentes de la citada institución, la cual comprendía siete programas académicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

3. ANTECEDENTES ÁMBITO LOCAL

Hasta la fecha no se realizo estudios en la localidad del cusco.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.

1. Definición de Liderazgo

Según Idalberto Chiavenato (1994) La influencia del liderazgo interpersonal se logra a través de una adecuada comunicación se va lograr el cumplimiento y culminación de las metas.

Según Ralph (1999), señala que: el liderazgo que ejerce el gerente que es la acción de guiar las tareas de los integrantes de una institución y que sea una influencia en dichos integrantes. Dentro de estas definiciones se tiene cuatro aspectos importantes:

El primer aspecto, implica a otros seres humanos, a los trabajadores y simpatizantes. Los integrantes del equipo, son los que aceptan la decisión del líder y ayudan al líder y contribuye a la realización del liderazgo; sería intrascendente el liderazgo si no hay quien designar funciones.

El segundo aspecto, el liderazgo tiene una desigualdad de mandos entre el líder y los integrantes de la institución. Los integrantes de la institución, no les falta mando, pueden ofrecer forma y se hace, a las ocupaciones de la institución de diferentes maneras. Aunque el líder va ser siempre el que tenga más facultades.

El tercer aspecto, es la facultad para usar las distintas clases de poder para influir en el comportamiento de sus adeptos, de distintas formas.

Se puede definir que el liderazgo no es de una sola persona sino es entre el líder y sus colaboradores. Pero el líder de un determinado grupo es porque ellos lo apoyan y confían en sus conocimientos que ayudará al grupo a conseguir sus objetivos.

Según José Alberto Santos lo define como El desarrollo de intervenir sobre uno mismo, el equipo o la institución a través del proceso de comunicación, toma de decisiones y la mejora de las habilidades para el logro de los objetivos. Se puede definir que es la influencia sobre el personal para el logro satisfactorio de los objetivos institucionales.

2. Liderazgo Gerencial

Según Páez en artículo "Competencias para el liderazgo gerencial" refiere que el liderazgo se le relaciona con el poder, influencia y mando hacia una o un

grupo de seres humanos con el efecto de ejercer o intervenir en lo que decidan. Por lo tanto se define el liderazgo gerencial como un suceso social el cual se logra cuando el gerente logra que los miembros de su institución se comprometan con alcanzar la visión de la institución o empresa donde trabajan, entonces, el líder gerencial es aquel que posee ciertas cualidades que desarrolla que tengan confianza y crea en él los miembros de su institución, por intermedio de la motivación y especialmente ser una persona que inspira a los empleados.

Según David Fischman (2011): Las características del liderazgo personal e interpersonal es una parte importante para la eficacia gerencial, identifica que las personas y sus distintas formas biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales hacen uno y se relacionan con nuestro entorno.

Las personas a partir que nacen están expuestas al medio ambiente lo cual va adecuar su personalidad y su auto comportamiento respecto a la sociedad. Todas las personas tenemos nuestra propia personalidad, comportamiento y cuando entramos en una institución, vamos a interaccionar con los miembros de la sociedad institucional, la cual producirá apegos, exclusiones o indiferencias en el clima organizacional.

Un liderazgo gerencial se consigue a través de una eficiente comunicación para poder dirigir y entregar tareas a las personas que laboran en una institución.

Para lograr una adecuada gestión en las instituciones se realizará por medio del liderazgo y la comunicación, las cuales van a lograr el mejoramiento del personal asistencial de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Las relaciones interpersonales se lograrán a través de una adecuada comunicación que logrará el intercambio de ideas e información. Por medio de la comunicación se forman vínculos entre el líder y su personal, entre el gerente y el personal.

En las instituciones de salud se necesitan gerentes que presenten un liderazgo que ayude a fortalecer a los trabajadores para que se identifiquen con su equipo de trabajo para que se logre una comunicación adecuada la cual permita ser un instrumento útil para motivar la participación, compromiso, responsabilidad que logre la calidad y el cumplimiento de los objetivos de la

institución.

TRABAJO EN EQUIPO

Actualmente las instituciones se centran en mejorar la eficacia y que sea efectiva las acciones dentro de una organización, siendo una técnica que se aplica en todos los sectores.

Según Gilmore C & Moraes(2002) nos refiere que es el equipo de un grupo de personas que laboran con la finalidad de lograr un propósito bien definido.

Fritz (S.F.) asevera que las instituciones están conformadas por un grupo de seres humanos, los cuales deben laboral afirma que las organizaciones están compuestas por un grupo de personas que ayudan para lograr un único resultado. En los grupos o equipos de trabajo, se realiza una reglas que lograrán tener claro la conducta y la función de cada integrante de la institución, por lo que permiten que cada integrante se socialice con todo el grupo y siente ese sentido de pertenecía dentro y fuera de la institución, como también discerniendo los valores, actitudes y reglas de comportamiento.

La utilidad es que la institución sino para el equipo, se crea un medio de confianza, respeto y ayuda mutua en el ambiente laboral y entre los integrantes del equipo. La interdependencia y la confianza entre sus miembros son la base subjetiva sobre los que funciona un equipo. Si falla uno de los pilares el equipo el funcionamiento va ser pésimo. Hay que tener en cuenta como un punto importante que el alto rendimiento de un equipo no se mide por el producto final en lo económico a pesar que sea el que tiene más importancia.

Según Borrel (2004): Los profesionales exitosos realizan adecuados equipos con profesionales buenos, lo que a lo largo un enriquecimiento de la institución.

Principios esenciales del trabajo en equipo

1. En general el equipo de saber y aceptar los objetivos. “El trabajo aptitud que se tiene para laborar en conjunto con una visión unica. Andrew Carnegie.(2001)
2. Debe de tener en claro los integrantes de la institución cual es la función y la labor que se le asignado.
3. En general deben ayudar todos los miembros de un equipo y concientizarse de lo que están realizando en común. El liderazgo es de todos y no de uno.
4. Un equipo debe tener una adecuado dialogo entre los miembros.

5. Los integrantes de un equipo deben de conocer las funciones que realizan cada uno.
6. Se debe de motivar a los integrantes de la institución y no sancionar las debilidades.

ATRIBUTOS DEL LÍDER QUE FACILITAN EL TRABAJO EN EQUIPO.

Un idóneo líder pone interés por vencer las debilidades y motivar las habilidades para realizar una adecuada gestión, función y sentido de satisfacción de los integrantes de la institución. Se debe motivar las voluntades y apasionamiento por el trabajo en la institución. Por ello no se deberá estar indiferente de las capacidades para dialogar con claridad sobre los que piensa y su visión del futuro y sus sentimientos. Debe ser un guía en la metodología, procesos, soluciones y actitudes. Por lo tanto debe ser un capacitador de métodos, procesos, soluciones y habilidades. Un gran guía de ideas, motivador y organizador vehemente. Se debe de tener en presente que el equipo cumple la misión y no el líder, para que se realice el objetivo en su totalidad de modo que cuando el líder no esté presente se siga realizando el objetivo a lograr.

El líder debe ser una persona con actitud para el trabajo en equipo, y debe cumplir los otros requisitos:

- Diferenciar, entrenar y alentar a los miembros de su equipo como miembros fundamentales de la institución.
- Juntar los aspectos positivos del individualismo con las ventajas de la decisión única.
- Abocarse en las formas que favorezcan y engrandezca la imagen y prestigio del equipo.
- Anteceder su actitud personal como la identificación primaria de los problemas que dañen al grupo de miembros del equipo.
- Crear relaciones afectuosas de formas sólidas, sinceras y en lo factible entre los miembros de su equipo.
- Guiar la motivación para crecer, mejorar y superarse constantemente.
- Debe estar siempre a escuchar los consejos o críticas constructivas, sugerencias y consejos.
- Tener una posición positiva, optimista y miras hacia el futuro.

- Estar predispuesto y capacitado para asumir nuevas y mayores responsabilidades.
- Estar feliz y retribuido por el desempeño de su capital humano.
- Tener la iniciativa de apoyar a la innovación, a la adquisición de nuevos conocimientos.
- Establecer, facultar y animar a los miembros del equipo como parte fundamental de la institución.
- Unir los puntos positivos del individualismo con las partes buenas de la unanimidad .
- Abocarse en los detalles que favorezcan y fortalezcan la imagen y prestigio del equipo.
- Preceder su compromiso personal como la individualización primaria de los problemas que afecten a su equipo.
- Elaborar sólidas, sinceras y en lo factible relaciones afectuosas interpersonales entre los miembros de su equipo.
- Liderar la motivación para progresar, optimizar y superarse constantemente.
- Estar perennemente bien preparado para admitir críticas constructivas, sugerencias y consejos.
- Poseer un estado positivo, optimista y proyectado hacia el futuro.
- Prepararse y adiestrarse para lograr nuevas y mayores responsabilidades.
- Sentirse feliz y retribuido por el desempeño de su recurso humano.
- Tener iniciativa de adquirir nuevos conocimientos para estar en constante transformación y creatividad.

HABILIDADES GERENCIALES

Según Whetten y Cameron (2011) nos refiere las habilidades gerenciales que son las aptitudes adecuadas para operar su vida y la relaciones con otros. En esta época vigente se caracteriza por las reiteradas y repentinos cambios pero hay algo que nunca cambia y son las habilidades básicas que es el ente de las relaciones interpersonales positivas y adecuadas. Las relaciones están dirigidas por virtudes que son el afecto y la confianza que son los objetivos de los seres humanos. Las habilidades humanas son necesarias en el desarrollo personal y profesional del ser humano. En cambio Madrigal (2009) llama destreza al capacidad o agudeza de la persona para hacer una labor; por lo que el ambiente

laboral considerada las habilidades de un gerente se toma en medición en función de sus capacidades y habilidades de dirigir, decidir que medidas tomar, negociar y dar soluciones a los problemas; estos son palabras que designan los trabajos de primer valor en cualquier función directiva de todas las instituciones gubernamentales o privadas. También intervienen guías para realizar actividades como estructuras y planificación de estrategias en beneficio del progreso organizacional. Según González (2006) menciona que hay diferentes tipos de lograr que cambios en la conducta de los demás y que el gerente debe aprender a manejar adecuadamente.

- **Poder de recompensa** El líder reconoce a un colaborador por ejecutar muy bien sus actividades, esta expresión se puede relacionar actividades tales como dirigir y convencer, inclusive llega a ser constructivo.

- **Poder coercitivo** Se basa en la capacidad que internamente de la institución tiene sobre un personal para disponer sanciones y castigos cuando el personal no realizan adecuadamente sus funciones.

- **Poder de referencia** Donde el trabajador ve a su líder como un modelo a imitar. Otra característica es fundamental del liderazgo es el entender a los miembros del equipo, no solo como personas que no son perfectas y en determinados momentos puede poseer alguna problema en su vida, que deteriore su rendimiento laboral; en consecuencia, las características de interés y gusto deben estar presentes, ya que el líder debe conseguir practicar poder y no autoridad. Estas aptitudes asimismo permiten desarrollar en los miembros del equipo nobleza y las ganas de ejecutar las funciones no solo en favor de la institución, sino en beneficio personal. Estas características de líder debe realizar el Gerente.

3. DESEMPEÑO LABORAL

Según Pedraza y Conde (2010) refiere que el desempeño laboral es la conducta observada de los miembros de una institución que se toma en cuenta como importantes para llegar a las metas u objetivos y son evaluados en las competencias de cada ser humano y su categoría de contribución a la institución.

Según Chiavenato (2004) refiere que el desempeño laboral es la conducta eficaz el miembro de la institución en la realización de las metas trazadas por la institución.

Por lo tanto Palici (2005) propone que el desempeño laboral es el comportamiento que adopta para desarrollar en sus quehaceres en un intervalo de tiempo, por lo tanto se contribuirá positiva o negativa en la institución. También se tiene componentes que son: Retribuciones salariales y no salariales, gusto con las tareas señaladas y aptitudes para hacer las tareas señaladas, instruir y formación permanente de los trabajadores, elementos motivacionales y de comportamiento de la persona, ambiente y cultura organizacional y deseos de los trabajadores.

Quintero, Africano y Faría(2008), mencionan que el desempeño laboral al conjunto de aptitudes, capacidades y características del miembro de la institución, que tiene una interacción con las tareas laborales y con la constitución, que origina conductas que darán resultados en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

También la conducta y la capacidad intelectual del miembro de la institución contribuyen a un alto potencial en los mercados, logrando un triunfo de la institución que se somete al grado de competencia que posee los trabajadores de la institución. También los resultados de la institución dependen sobre todo por el factor de talento humano. Es importante que el recurso humano sea motivado para que realice con éxito las metas de la institución.

La totalidad de la instituciones de trabajo solo evalúan la forma que los trabajadores realizan labores incluidas en una representación de lugar de trabajo; en este momento las instituciones son menos jerárquicas y más orientadas al servicio. Se tiene tres tipos de principales de conductas que forman parte del desempeño laboral:

- a) Satisfacción del trabajador.- Nos da entender que son el conjunto de afectos de júbilo o de lamento del empleado como lo siente su quehacer laboral, que se va a demostrar en las actividades de trabajo y afectará en la clase de trabajo. Por lo tanto las habilidades ayudan al gerente a saber cómo será el trabajo y las conductas en el futuro.
- b) Capacitación del Trabajador.- Es el método de aprendizaje con la consigna de que el trabajador pueda desarrollar su función lo más satisfactoria. La finalidad de un sistema de capacitación es la de dar novedades y contenidos actualizados para que se pueda desarrolle o se imité nuevas modelos.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general.

¿Cómo influye el liderazgo del Gerente en el desempeño laboral del personal de salud asistencial del Centro de Salud de Belenpampa-Cusco?

1.4.2. Problemas específicos.

1. ¿Cuál la relación entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador?
2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la capacitación del trabajador?
3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la satisfacción del trabajador?
4. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la capacitación del trabajador?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

Este estudio consiste en relacionar el liderazgo del gerente y el desempeño en el personal asistencial de Centro de Salud de Belenpampa- Cusco; por lo tanto la relevancia de los resultados facilitara que se planteen soluciones a los problemas que se presentan en los diferentes puestos o centros de nuestro país.

1.1.1. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA

Desde el punto de vista de la importancia científica, el problema se incluye el desarrollo de las instituciones de salud estatales como no-estatales en el avance científico del conocimiento del manejo del liderazgo del gerente por personal capacitado que logré el mejoramiento del sector salud.

1.1.2. JUSTIFICACIÓN PEDAGÓGICA

Considerando que la conducción de una institución con un adecuado liderazgo es indesligable de la administración de salud, es muy importante reconocer las habilidades y potencialidades que debe poseer el gerente, al igual que las limitaciones de falta de estudios y de preparación que serán dificultades para enfrentar adecuadamente sus funciones para dirigir adecuadamente una institución de salud.

1.1.3. JUSTIFICACIÓN LEGAL.

En cuanto a la justificación normativa o jurídica legal, consideramos que mediante:

- Ley general Ley N° 26842 Ley General de Salud
- Ley N° 27657 Ley del Ministerio de Salud
- Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Resolución Ministerial N°468-2011/versión 2/Minsa. Metodología para el estudio del clima organizacional.

Nos define un sistema de salud de calidad con equidad, en concordancia con los grandes cambios sociales, económicos, técnicos y científicos que debe estar constituidos por personal de salud para dirigir los diferentes instituciones de salud.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general.

El liderazgo del Gerente tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.

1.6.2. Hipótesis específicos.

1. Existe relación directa entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador.
2. Existe relación directa entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la capacitación del trabajador.
3. Existe relación directa entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la satisfacción del trabajador.
4. Existe relación directa entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la capacitación del trabajador.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Establecer la relación entre el liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.

1.7.2. Objetivos específicos.

- 1) Identificar la relación entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador.
- 2) Identificar la relación entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la capacitación del trabajador.
- 3) Determinar la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la satisfacción del trabajador.
- 4) Determinar la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la capacitación del trabajador.

VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Liderazgo del gerente

VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral

II. DISEÑO METODOLÓGICO

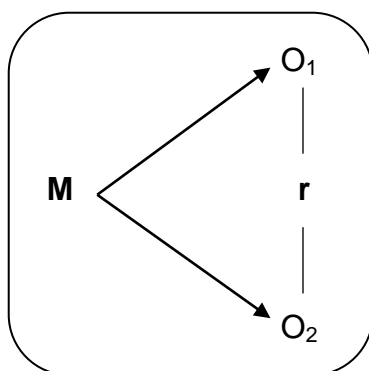
III.MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

2.1.1. Diseño

En la presente investigación se utilizó un diseño **no experimental** de carácter **descriptivo correlacional y de corte transversal**. Es **correlacional** porque establece el nivel de relación existente entre las variables de estudio. Hernández et al. (2010) sostienen que los diseños de investigación **transversal** recolectan información en un solo momento.

La presente investigación, se sintetiza en la siguiente fórmula:



Dónde:

M = Muestra conformada por 52 personales asistenciales.

O₁ = Observación sobre el Liderazgo del Gerente.

O₂ = Observación sobre el Desempeño Laboral.

r = Relación entre las variables de estudio.

La investigación **no experimental**, está centrado en el estudio de variables que tienen como finalidad recolectar información y que estos a su vez no deben ser manipulados.

2.1.2. Metodología.

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), los métodos de investigación básicamente son dos: cualitativos y cuantitativos. El método de investigación que se ha utilizado en esta investigación es el **Cuantitativo**, habiendo utilizado algunas técnicas e instrumentos complementarios propios de la investigación cualitativa. Es **Cuantitativo** porque los datos obtenidos fueron sometidos a análisis e interpretación

estadística, para generar una teoría de rango intermedio y una matriz de factores rotados.

En razón de los propósitos de la investigación y de la naturaleza del fenómeno estudiado y de acuerdo a lo propuesto por Sánchez y Reyes (1998), el presente estudio se tipifica como una **investigación básica o pura**, porque busca construir nuevos conocimientos, asimismo mantiene como propósito recabar información de la realidad.

2.1.3. Tipo de estudio.

El presente trabajo está enmarcado en el tipo de investigación **básica**. El investigador desea conocer y entender mejor el problema o asunto de la investigación.

El nivel de investigación es **descriptivo**, porque describe una situación mediante el estudio del mismo, en una circunstancia temporal – espacial. Se trata de recoger información sobre el estado actual del fenómeno. En este tipo de diseño ninguna variable de estudio es independiente o dependiente, sólo para efectos de estudio se simbolizará con “X” e “Y”.

2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1. Variables.

| | | |
|------------------------------|---|--|
| Variable de estudio 1 | : | Liderazgo gerencial. |
| Dimensiones | : | 1. Trabajo en Equipo 2. Habilidades Gerenciales |
| Variable de estudio 2 | : | Desempeño laboral. |
| Dimensiones | : | 1. Satisfacción del trabajador. 2. Capacitación del trabajador. |

2.2.2. Operacionalización de variables.

TÍTULO: Liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.”

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Criterios de Evaluación |
|---------------------|---|---|----------------------------|---|---|
| LIDERAZGO GERENCIAL | Según Ralph (1999), señala que: el liderazgo que ejerce el gerente que es la acción de guiar las tareas de los integrantes de una institución y que sea una influencia en dichos integrantes. | Es la forma que actúa los líderes de una institución de salud en base a objetivos a lograr. | 1. Trabajo en Equipo | 1.1. Comunicación permanente. 1.2. Solución a los problemas. 1.3. Delegar Responsabilidades. 1.4. Establecer y fijar objetivos y metas. 1.5. Escuchar el aporte del del trabajador. | Nunca = 1 Casi Nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre=4 Siempre =5 |
| | | | 2. Habilidades Gerenciales | 2.1. Soluciona los problemas. 2.2. Fomenta la participación en equipo 2.3. Ofrece ayuda y orientación a los integrantes de su equipo. 2.4. Es capaz de delegar tareas de forma efectiva. | |

| | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|
| DESEMPEÑO LABORAL | <p>Según Chiavenato (2004) refiere que el desempeño laboral es la conducta eficaz el miembro de la institución en la realización de las metas trazadas por la institución.</p> | <p>Es la función más importante que cumple el trabajador dentro de su institución.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del Trabajador. • Capacitación del Trabajador. | <p>Nunca = 1 Casi Nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre=4 Siempre =5</p> |
|------------------------------|--|--|--|--|

Fuente: Elaboración propia.

| COVARIABLES | | | | | | |
|--|--|--------------|-----------|---------|---|--------------|
| Edad | Tiempo de vida de los seres humanos. | Cuantitativo | Intervalo | Directa | 18-29 años 30-59 años 60 años a más | Cuestionario |
| Experiencia laboral | Tiempo en el que laboran en un determinado trabajo. | Cuantitativo | Intervalo | Directa | 1-10 años 11-21 años 22-32 años 33 años a más | Cuestionario |
| Modalidad de contrato | Forma de contrato. | Cualitativo | Intervalo | Directa | Nombrado Contratado | Cuestionario |
| Área de Trabajo | Lugar de trabajo de acuerdo a la profesión. | Cualitativo | Nominal | Directa | Medicina Odontología Enfermería Obstetricia Nutrición Técnica(o) en enfermería | Cuestionario |
| Estudios de post grado realizados | Estudios realizados después de terminar una carrera. | Cualitativo | Nominal | Directa | Maestría Doctorado Especialización Ninguno | Cuestionario |

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

El Centro de Salud Belenpampa comprende 84 trabajadores asistenciales en los servicios de medicina, odontología, obstetricia, nutrición, psicología, enfermería, biología y el servicio de técnicas en enfermería. El estudio se llevará a cabo en los 8 servicios con el que cuenta el Centro de Salud.

2.3.2. Muestra.

La muestra fue determinada por 52 trabajadores. En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el muestreo no probabilístico; llamadas también muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo.

2.3.3. Criterios de Selección

2.3.3.1 Criterio de Inclusión

- Ser personal asistencial del Centro de Salud de Belenpampa.
- Personal Asistencial que autoricen su participación del cuestionario.

2.3.3.2 Criterio de exclusión

Se tendrá en cuenta los siguientes criterios de exclusión para los encuestados:

- Ser personal asistencial que se niega a participar del estudio.

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

2.4.1 Técnica

La técnica principal utilizada es la **encuesta**, la cual es la metodología cuantitativa más recomendada para recolectar información primaria porque se permite recuperar información específica, en rápida en su desarrollo, de fácil aplicación y es relativamente poco costosa (Fernández, 2004, p.99)

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Recolectar datos implica seleccionar un instrumento de medición disponible o desarrollar uno propio (Hernández et al. 2014, p. 428)

Dicho instrumento utilizado fue un cuestionario que estuvo dirigido al personal asistencial del Centro de Salud de Belenpampa y contiene un total de 20 preguntas en la escala de Likert del 1 al 5 con el fin de recabar información sobre las variables de investigación, donde:

- 1 indica Nunca
- 2 indica Casi Nunca
- 3 indica A veces
- 4 indica Casi Siempre
- 5 indica Siempre

En cuanto al instrumento de recolección de datos, para la variable de estudio: 1: liderazgo gerencial se elaboró un cuestionario que contiene 10 preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores propuestos. 2: Desempeño Laboral se elaboró un cuestionario que contiene 10 preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores propuestos.

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE LIDERAZGO DEL GERENTE

1. **Nombre:** Escala valorativa de la variable liderazgo del gerente
2. **Autor:** Castro, A.
3. **Objetivo:** Establecer la relación entre el liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.
4. **Administración:** Individual
5. **Duración:** 10-15 minutos
6. **Significación:** La escala está referida a evaluar la relación entre el liderazgo del gerente y el desempeño laboral.
7. **Estructura:** Consiste en un conjunto de 10 preguntas en la Escala de Likert del 1 al 5, donde 1 indica Nunca, 2 indica Casi Nunca, 3 indica A veces, 4 indica Casi Siempre, 5 indica Siempre. La puntuación se dio en cinco puntos. Así mismo la escala está conformada por 2 dimensiones: Trabajo en equipo y Habilidades Gerenciales.

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

1. **Nombre:** Escala valorativa de la variable desempeño laboral
2. **Autor:** Castro, A.
3. **Objetivo:** Establecer la relación entre el liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.
4. **Administración:** Individual
5. **Duración:** 10 a 15 minutos.
6. **Significación:** La escala está referida a evaluar la relación entre el desempeño laboral y el liderazgo del gerente.
7. **Estructura:** Consiste en un conjunto de 10 preguntas en la Escala de Likert del 1 al 5, donde 1 indica Nunca, 2 indica Casi Nunca, 3 indica A veces, 4 indica Casi Siempre, 5 indica Siempre. La puntuación se dio en cinco puntos. Así mismo la escala está conformada por 2 dimensiones: Satisfacción del trabajador y Capacitación del trabajador.

2.4.3. Validez y Confiabilidad

La validez del instrumento apunta a sostener que los ítems que conforman el cuestionario que construimos son válidos, verídicos y legítimos; para ello se apeló al juicio de los expertos conformado por la doctora experta en gestión de servicios de salud que corrigió y luego validó el instrumento. Respecto a la confiabilidad, como lo señala Ugarriza (2001), se realizaron múltiples estudios, los cuales básicamente se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad del cuestionario, siendo los coeficientes alfa de Cronbach para los cuestionarios que construimos.

Estadístico de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,645 | 2 |

En la tabla se observa, que el Coeficiente Alfa de Cronbach para las variables en estudio, así como para sus dimensiones es moderado, lo cual permite indicar que el instrumento en su versión tiene una moderada consistencia interna. Por tanto se concluye que el instrumento para medir estas variables es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos.

La metodología para el análisis de los datos siguió los siguientes pasos:

- a) Generación de datos.- Los resultados de cada cuestionarios fueron ingresados a la base de datos mediante las herramientas computacionales, utilizando el software SPSS en su versión 21 (Statistical Package for the Social Sciences) que en español viene a ser un paquete estadístico para las ciencias sociales en su versión 21 y Microsoft Excel 2010, que fue utilizado para el procesamiento de los datos recogidos a través de estadísticos descriptivos y paramétricos para el análisis de los datos.
- b) Aplicación de herramientas estadísticas.- En el software SPSS en su versión 21 se utilizó los estadísticos de correlación.
- c) Análisis.- Se realizó un análisis de tipo bivariado y cuantitativo.
- d) Visualización de datos.- Asimismo, se utilizó diagramas de barras para describir las dimensiones de las variables estudiadas. De los datos recogidos se analizaron las medias, desviaciones y estadísticos de prueba de hipótesis así como para determinar las correlaciones.
- e) Análisis e interpretación de resultados.- Para determinar el índice de correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (Cualitativas). La correlación se efectuó en función de las Escalas del liderazgo gerencial y desempeño laboral.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de Chi cuadrado, que nos indica si estas variables son o no independientes estadísticamente, y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que nos permite establecer cuál es el grado de correlación lineal que existe entre las variables.

Interpretación del Valor de Rho de Spearman

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Bajo correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.89 Alta correlación
- De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

Fuente: Govinden, Lincoyán, (1985). Introducción a la Estadística.

2.6. Aspectos éticos.

Para la realización del presente trabajo de investigación se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos éticos: Se respetaron las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, para evitar problemas de posibles plagios; se cuidó la originalidad de la investigación, así como la veracidad de los datos que se presentan en los resultados para que se constituyan en aportes a la realidad investigada; se tuvo cuidado de la confidencialidad y anonimato de la información recopilada y se solicitó el permiso respectivo al gerente del centro de salud de Belenpampa a través de una solicitud de autorización para la aplicación del instrumento de investigación.

IV. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

Para el presente trabajo de investigación, primeramente se solicitó la autorización respectiva del Gerente del Centro de Salud de Belenpampa; luego se aplicó el instrumento que previamente fue sometido a validación a través de la opinión de expertos y pruebas de campo que aseguraron y garantizaron la confiabilidad y validez tanto de contenido como de la construcción del instrumento utilizado. De acuerdo al diseño metodológico, el recojo de datos fue en un solo momento y por única vez, cuyas unidades muestrales fueron básicamente el personal de salud asistencial del Centro de Salud de Belenpampa como ámbito de estudio, en todo momento se cuidó que ésta sea segura y confiable de manera que se garantice la fiabilidad de las conclusiones a las que se arribó. Asimismo, fue necesario aplicar un baremo para las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral; entonces para identificar las escalas adecuadas y para estructurar el baremo se procedió de la siguiente manera:

Para la escala valorativa de la variable liderazgo directivo y desempeño laboral será:

1. Se planteó la suposición que todas estas alternativas hubieran sido contestadas como Nunca, entonces el puntaje sumativo de estas preguntas sería 0 y si todos contestan Siempre el puntaje de la suma máxima sería 50.
2. Se establece el rango de medición.
$$R = \text{Puntaje máximo} - \text{Puntaje mínimo} = 50 - 0 = 50$$
3. Se establece el número de categorías que tendrán las variables en estudio, que serán 5.
4. Se halla la amplitud o ancho del intervalo de la siguiente manera:
$$\text{Amplitud} = \text{Rango} / \text{N}^\circ \text{ de categorías} = 50 / 5 = 10$$

| Variable | Categorías | Rangos |
|----------------------------|--------------|---------|
| Liderazgo Gerencial | Nunca | 0 – 10 |
| | Casi Nunca | 10 – 20 |
| | A veces | 20 – 30 |
| | Casi Siempre | 30 – 40 |
| | Siempre | 40 – 50 |

Entonces la escala valorativa para la variable desempeño laboral, será de acuerdo a los niveles de la siguiente manera:

| Variable | Categorías | Rangos |
|--------------------------|--------------|---------|
| Desempeño Laboral | Nunca | 0 – 10 |
| | Casi Nunca | 10 – 20 |
| | A veces | 20 – 30 |
| | Casi Siempre | 30 – 40 |
| | Siempre | 40 – 50 |

3.2. Resultados de la variable liderazgo del gerente.

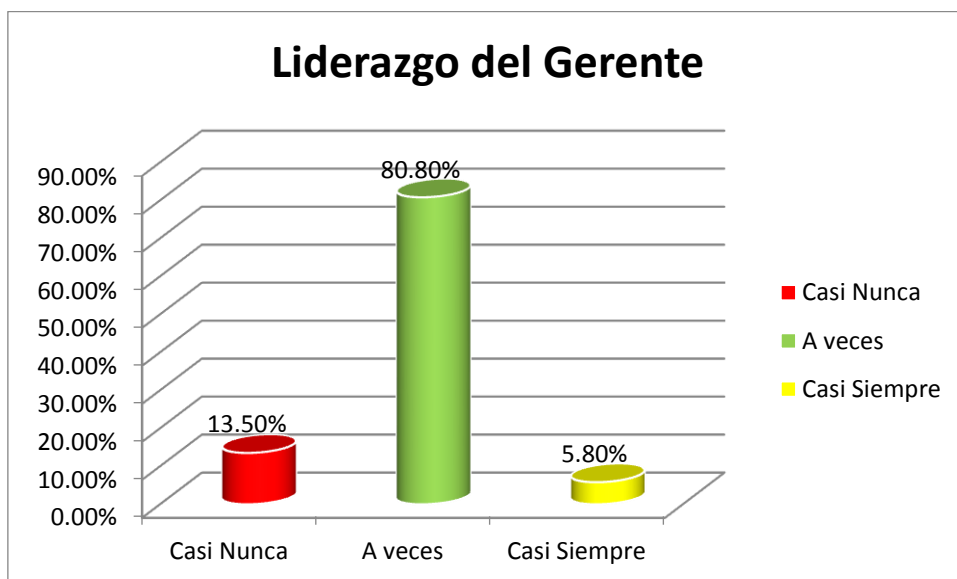
Se presenta los resultados de la recolección de datos que se realizó a través de los instrumentos de recolección de datos para la calificación de los datos obtenidos de la variable de liderazgo del gerente.

Cuadro N° 01: Variable: Liderazgo del Gerente

| Liderazgo | | | | |
|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Categorías | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Casi Nunca | 7 | 13,5 | 13,5 | 13,5 |
| A veces | 42 | 80,8 | 80,8 | 94,2 |
| Casi siempre | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 01: Variable: Liderazgo gerencial



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

De acuerdo a los resultados del cuadro y gráfico N° 01, la totalidad del personal asistencial del centro de salud de Belenpampa, se visualiza un porcentaje alto en la categoría A veces con un 80.8%, Casi Nunca 13.5% y Casi Siempre 5.80%. Por lo tanto se determina que los encuestados consideran que el liderazgo gerencial en un nivel "A veces" lo que indica que el liderazgo gerencial posee las cualidades de un líder en termino moderado de dirigir una Institución de salud.

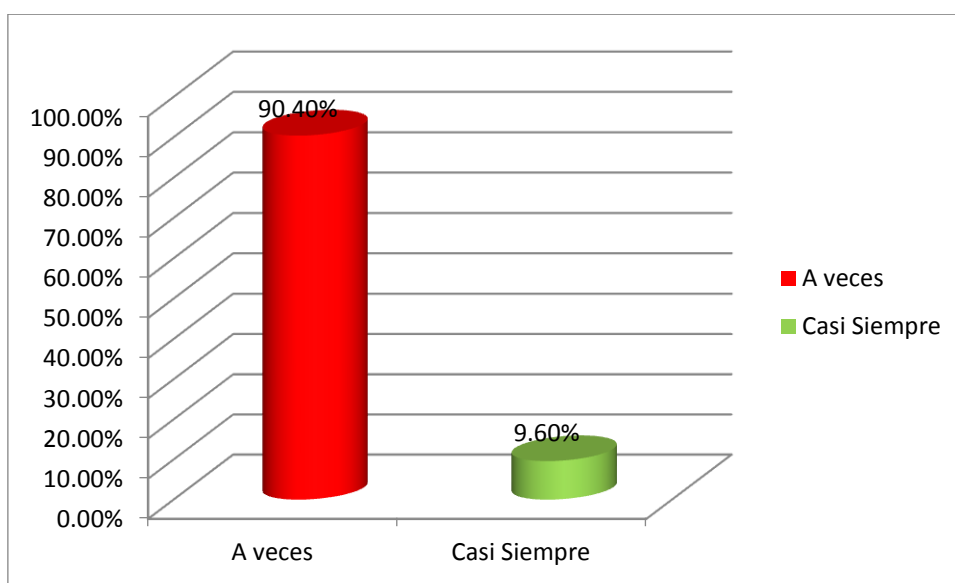
3.3. Variable de Desempeño Laboral.

Cuadro N° 02: Variable Desempeño Laboral

| Desempeño | | | | |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Categorías | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| A veces | 47 | 90,4 | 90,4 | 90,4 |
| Casi siempre | 5 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 02: Variable Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

Del cuadro y gráfico N° 02, podemos apreciar que un 90.4% se encuentra en la categoría A veces; el 9.6% se encuentra en la categoría Casi siempre, significa que el personal asistencial está en un cambio relativamente significativo de acuerdo a las nuevas técnicas que se le propone para cumplir sus objetivos dentro de la institución de salud.

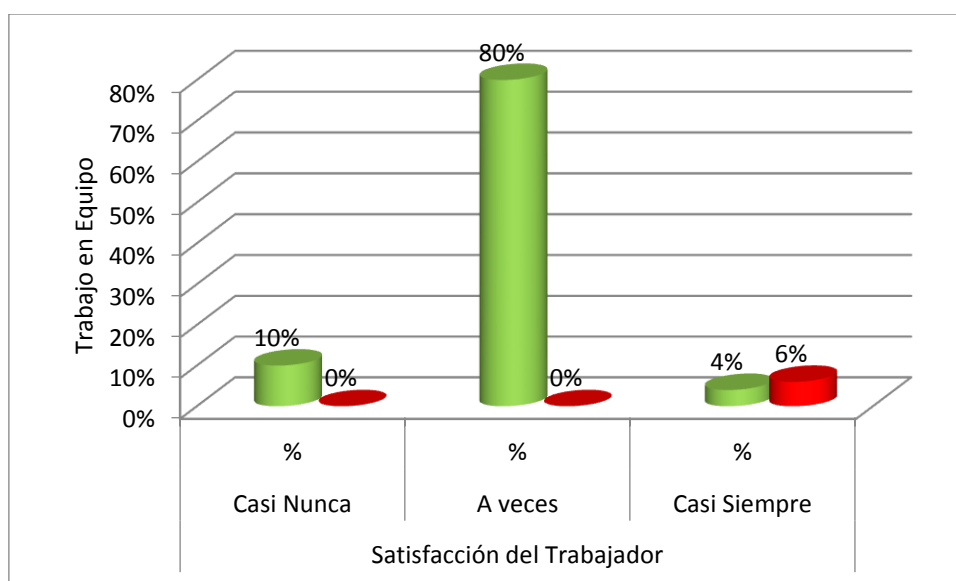
3.2.1. Dimensiones de las variables de Liderazgo y Desempeño Laboral

Cuadro N° 03: Dimensiones Trabajo en equipo y satisfacción del trabajador

| Dimensión | Categoría | Satisfacción del Trabajador | | | | | | Total | |
|-------------------|--------------|-----------------------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|-----------|------------|
| | | Casi Nunca | | A veces | | Casi Siempre | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Trabajo en Equipo | A veces | 5 | 10% | 42 | 80% | 2 | 4% | 49 | 94 % |
| | Casi Siempre | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6% | 3 | 6% |
| TOTAL | | 5 | 10% | 42 | 80% | 5 | 10% | 52 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 03: Dimensiones Trabajo en equipo y satisfacción del trabajador



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

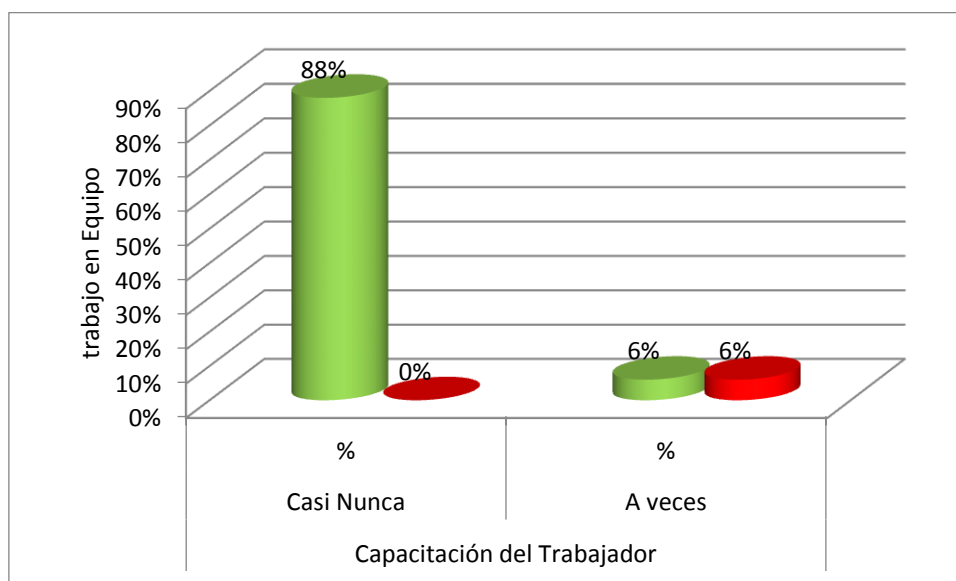
Del cuadro y gráfico N° 03 se aprecia un 10% en la categoría de Casi Nunca, 80% en la categoría de A veces y Casi Siempre 10%; de lo que podemos concluir que se caracteriza por crear un sentimiento de placer moderado entre los trabajadores y el líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo.

Cuadro N° 04: Dimensiones Trabajo en Equipo y Capacitación del Trabajador.

| Dimensión | Categoría | Capacitación del Trabajador | | | | Total | |
|-------------------|--------------|-----------------------------|------------|----------|------------|-----------|------------|
| | | Casi Nunca | | A veces | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % |
| Trabajo en Equipo | A veces | 46 | 88% | 3 | 6% | 49 | 94 % |
| | Casi Siempre | 0 | 0% | 3 | 6% | 3 | 6% |
| TOTAL | | 46 | 88% | 6 | 12% | 52 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 04: Dimensiones Trabajo en Equipo y Capacitación del Trabajador



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

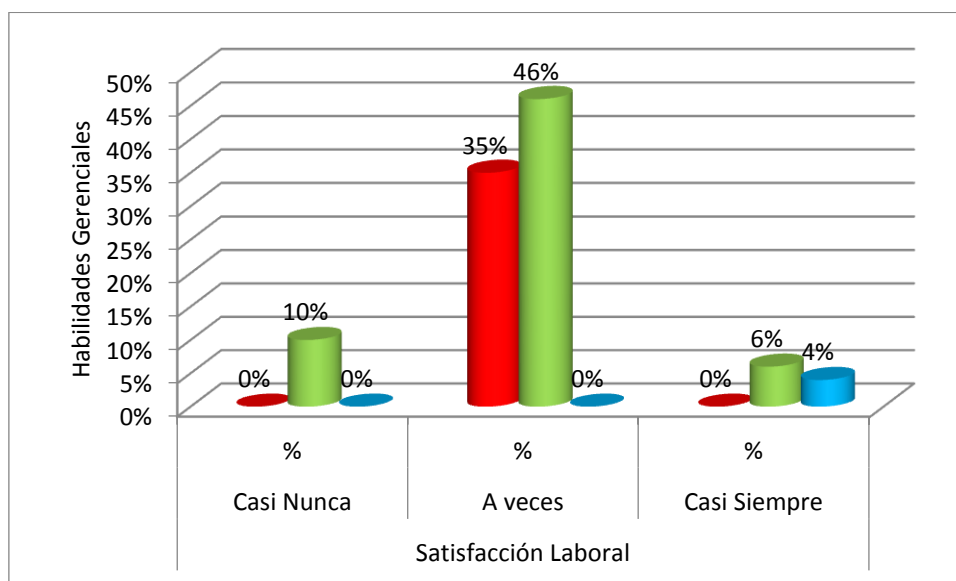
Del cuadro y gráfico N° 04, se visualiza que 88% está en la categoría de Casi Nunca y 12% se encuentra en la categoría A veces; concluyendo que el gerente no realiza una adecuada motivación para desarrollar nuevos conocimientos en sus trabajadores.

Cuadro N° 05: Dimensiones Habilidades gerenciales y Satisfacción del Trabajador

| Dimensión | Categoría | Satisfacción del Trabajador | | | | | | Total | |
|-------------------------|--------------|-----------------------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|-----------|------------|
| | | Casi Nunca | | A veces | | Casi Siempre | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Habilidades Gerenciales | Casi Nunca | 0 | 0% | 18 | 35% | 0 | 0% | 18 | 35 % |
| | A veces | 5 | 10% | 24 | 46% | 3 | 6% | 32 | 61% |
| | Casi Siempre | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 4% | 2 | 4% |
| TOTAL | | 5 | 10% | 42 | 80% | 5 | 10% | 52 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 05: Dimensiones Habilidades gerenciales y satisfacción del trabajador



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

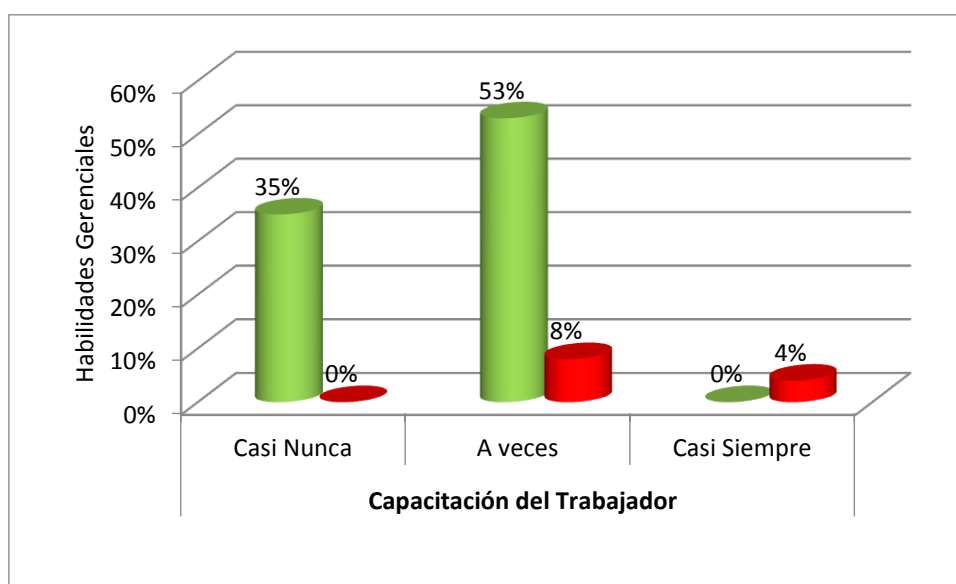
Del cuadro y gráfico N° 05, el 10% se encuentra en la categoría de Casi Nunca, 81% se encuentra en la categoría de A veces y 10% se encuentra en la categoría Casi Siempre; dando a entender que el personal que labora en las instituciones de salud desempeñan en forma moderada.

Cuadro N° 06: Dimensiones Habilidades Gerenciales y Capacitación del Trabajador.

| Dimensión | Categoría | Capacitación del Trabajador | | | | Total | |
|-------------------------|--------------|-----------------------------|------------|--------------|------------|-----------|------------|
| | | A veces | | Casi Siempre | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % |
| Habilidades Gerenciales | Casi Nunca | 18 | 35% | 0 | 0% | 18 | 35 % |
| | A veces | 28 | 53% | 4 | 8% | 32 | 61% |
| | Casi Siempre | 0 | 0% | 2 | 4% | 2 | 4% |
| TOTAL | | 46 | 88% | 6 | 12% | 52 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 06: Dimensiones Habilidades Gerenciales y Capacitación del Trabajador



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

En el cuadro y gráfico N° 06, se muestra un porcentaje equivalente al 35% en la categoría Casi Nunca, 61% en la Categoría de A veces y 4% en la categoría de Casi Siempre; lo que significa que el gerente está en permanente cambio regular a las nuevas herramientas que se le propone para cumplir sus objetivos a su personal asistencial.

3.4. Prueba de hipótesis.

Para probar la relación entre las variables de estudio: liderazgo gerencial y desempeño laboral del personal asistencial, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi Cuadrado y seguidamente una prueba de asociación de Rho de Spearman.

Cuadro N° 07: Prueba de Independencia Chi Cuadrado entre las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral.

| | Valor | GI | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 30,083 ^a | 2 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 16,840 | 2 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 13,338 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 52 | | |

Interpretación y análisis

| | |
|--|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral son independientes estadísticamente. |
| | Ha: Las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral no son independientes estadísticamente. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Estadígrafo de contraste | $\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ |
| | Valor calculado $\chi^2 = 30,083$ |
| Valor calculado ρ | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral no son independientes estadísticamente, lo que quiere decir que entre dichas variables hay relación. |

3.4.1. Análisis de la relación entre las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral.

Cuadro N° 08: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las variables Liderazgo del Gerente y desempeño laboral.

| | Valor | ρ | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|-------------------------|-------|--------|--|-----------------------|-------------------|
| Correlación de Spearman | ,491 | ,000 | ,142 | 3,986 | ,000 ^c |
| N° de casos válidos | 52 | | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral no están correlacionadas. |
| | Ha: Las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral están correlacionadas. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Estadígrafo de contraste | $t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$ |
| | Valor calculado $t = 3,986$ |
| Valor calculado ρ | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es positiva media, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.491. |

3.4.2. Análisis de la relación entre las dimensiones trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador.

Cuadro N° 09: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador.

| | Valor | ρ | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|-------------------------|--------|--------|--|-----------------------|-------------------|
| Correlación de Spearman | ,564** | ,000 | ,133 | 4,833 | ,000 ^c |
| N° de casos válidos | 52 | | | | |

Interpretación y análisis:

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: | La dimensión trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador no están correlacionadas. |
| | Ha: | La dimensión trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador están correlacionadas. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ | |
| Estadígrafo de contraste | $t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$ | Valor calculado $t = 4,833$ |
| Valor calculado | ρ | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador están correlacionadas. El nivel de correlación es positiva considerable, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.564. | |

3.4.3. Análisis de la relación entre las dimensiones trabajo en equipo y la capacitación del trabajador.

Cuadro N° 10: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones trabajo en equipo y la capacitación del trabajador.

| | Valor | ρ | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|-------------------------|-------|--------|--|-----------------------|-------------------|
| Correlación de Spearman | ,685 | ,000 | ,0149 | 6,651 | ,000 ^c |
| N° de casos válidos | 52 | | | | |

Interpretación y análisis:

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: | La dimensión trabajo en equipo y la capacitación del personal no están correlacionadas. |
| | Ha: | La dimensión trabajo en equipo y la capacitación del personal están correlacionadas. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ | |
| Estadígrafo de contraste | $t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$ | Valor calculado $t = 6,651$ |
| Valor calculado | ρ | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión trabajo en equipo y la capacitación del personal están correlacionadas. El nivel de correlación positiva considerable, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.685. | |

3.4.4. Análisis de la relación entre las dimensiones habilidades gerenciales y la variable satisfacción del trabajador.

Cuadro N° 11: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones habilidades gerenciales y la satisfacción del personal.

| | Valor | ρ | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|-------------------------|-------|--------|--|-----------------------|-------------------|
| Correlación de Spearman | ,410 | ,004 | ,151 | 1,167 | ,004 ^c |
| N° de casos válidos | 52 | | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: La dimensión habilidades gerenciales y la satisfacción del personal no están correlacionadas. |
| | Ha: La dimensión habilidades gerenciales y la satisfacción del personal están correlacionadas. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Estadígrafo de contraste | $t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$ |
| | Valor calculado $t = 1,167$ |
| Valor calculado ρ | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión habilidades gerenciales y la satisfacción del personal están correlacionadas. El nivel de correlación es positiva media, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.410. |

3.4.5. Análisis de la relación entre las dimensiones habilidades gerenciales y la capacitación del trabajador.

Cuadro N° 12: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones habilidades gerenciales y la capacitación del personal.

| | Valor | ρ | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|-------------------------|--------|--------|--|-----------------------|-------------------|
| Correlación de Spearman | ,430** | ,001 | ,108 | 3,367 | ,001 ^c |
| N° de casos válidos | 52 | | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|---------------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: La dimensión habilidades gerenciales y capacitación del personal no están correlacionadas. |
| | Ha: La dimensión habilidades gerenciales y capacitación del personal están correlacionadas. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Estadígrafo de contraste | $t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$ |
| | Valor calculado $t = 3,367$ |
| Valor calculado ρ | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión habilidades gerenciales y capacitación del personal. El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.430. |

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación indican una correlación moderada entre las variables de Liderazgo del Gerente y Desempeño Laboral a diferencia de la investigación Alvarado en el 2016 que llega a la conclusión que existe un nivel alto de correlación de las variables liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud del Perú, 2016.

Huillca en el 2015, en su investigación indicaron que los docentes presentan un desempeño docente en forma favorable el reconocimiento que le da el docente de la institución a diferencia de nuestro estudio que tuvo como resultado la categoría de A veces en el desempeño laboral.

Martínez en el 2014 el tipo de liderazgo aplicado por el director ya que este incide en el desempeño del docente de educación primaria a diferencia de nuestro estudio que el liderazgo tiene una correlación moderada con el desempeño laboral y no alta, considerado que es nuestro liderazgo del gerente incide en un nivel intermedio en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Belenpampa.

Jimenez en el 2014 en su investigación mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional no coincidieron con nuestro estudio porque las dimensiones del liderazgo que son trabajo en equipo y habilidades gerenciales tiene correlación moderada con las dimensiones satisfacción del trabajador y capacitación del trabajador que son variables del desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Primero:

Se afirma que existe una correlación significativa entre las variables liderazgo del gerente y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,000 de significancia. Valores que muestran una asociación alta, directa y significativa entre dichas variables. Esto indica que la relación entre ambas variables rechaza la hipótesis H_0 .

Segundo: Se halló una correlación positiva en relación entre la dimensión Trabajo en Equipo y Satisfacción del Trabajador con un nivel de significancia (bilateral) de 0,00; lo cual hace que se rechace la H_0 .

Tercero: Se demostró que existe un nivel de correlación positiva alta entre la dimensión trabajo en equipo y capacitación del trabajador con una significancia (bilateral) de 0,000 lo cual hace que se rechace la H_0 .

Cuarto: Entre la dimensión habilidades gerenciales y satisfacción del trabajador existe una relación con un coeficiente de correlación de 0,004 de significancia. Valores que muestran una asociación moderada directa y significativa. Lo que significa que un elevado porcentaje de las unidades de estudio lo califican de manera semejante y que están muy asociadas.

Quinto: Entre la dimensión habilidades gerenciales y capacitación del trabajador con un coeficiente de correlación de 0,001 de significancia. Valores que muestran una asociación moderada, directa y significativa. Lo que significa que un elevado porcentaje de las unidades de estudio lo califican de manera semejante y que están muy asociadas, lo cual rechaza a la H_0 .

VI. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se debe difundir y poner mayor énfasis en temas relacionados con el liderazgo y el desempeño docente con la finalidad de conseguir el mejoramiento de las instituciones de salud.
- Segundo:** La Dirección Regional de Salud, deben promover cursos o programas de actualización referentes al liderazgo y el desempeño laboral; lo cual podrá tener profesionales idóneos que dirijan los diferentes instituciones de salud.
- Tercero:** Los resultados demuestran que las instituciones de salud deben de poner más énfasis en la capacitación del trabajador, ya que no presenta un nivel adecuado para poder hacer frente a los nuevos retos.
- Cuarto:** La gestión pública en salud moderna necesita mayor trabajo de estudio en las diferentes instituciones de salud sobre lo que es el liderazgo gerencial y desempeño laboral sobre todo para implementar la mejora del personal gerencial en Salud.
- Quinto:** La Dirección Regional de Salud debe establecer convenios con las universidades a fin de inculcar en el profesional gerente de salud en la capacitación y actualización permanente y así mejorar su desempeño.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2016). Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016. Lima: Universidad Cesar Vallejo, tesis de maestría.
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial McGraw Hill Interamericana-Colombia.
- Fernández, A. (2004). Investigación y técnicas de mercado. Madrid – España: Editorial ESIC.
- Fischman, D. (2005). El Líder Interior. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/El Comercio.
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Argentina-Córdoba: Editorial Brujas.
- Hernández Sampieri, Roberto et al (2003). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw-Hill-México.
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Jimenez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, Bogotá. Colombia: Universidad Católica de Colombia, tesis de maestría.
- Martínez, M. (2014). El liderazgo directivo en el desempeño del docente de Educación primaria en la unidad educativa nacional cupira durante el año escolar 2012 – 2013, Caracas. Venezuela: Universidad Nacional Abierta, tesis de maestría.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid-España: Pearson Prentice Hall.
- Quintero, N., Africano, N., Faría, E. (Abril/2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa

oriental del lago. Revista Negotium - Ciencias Gerenciales. Vol. 3 (9), p. 33-51.

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento

Anexo N°02: Matriz de Consistencia.

Anexo N° 03: Validación de los Instrumentos.

Anexo N° 04: Constancia emitida por la Institución que acredita la realización del estudio.

Anexo N° 05: Evidencias Fotográficas

Anexo N° 06: Data.

Anexo N° 07: Otras Evidencias.

Anexo N° 01: Instrumento

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

Cuestionario para el Personal Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa

Estimado(a) Sr(a). Personal Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa, el presente cuestionario nos permitirá identificar las carencias del liderazgo por parte del sector salud.

INSTRUCCIONES:

Lea con atención y encuentre para cada pregunta una respuesta que sea la que más concuerde con su forma de pensar, marcando inmediatamente con una X.

Datos Generales

Género:

- a) Masculino
- b) Femenino

Edad:

- a) 18-29 años
- b) 30-59 años
- c) 60 años a más

Experiencia Laboral

- a) 1-10 años
- b) 11-21 años
- c) 22-32 años
- d) 33 años a más

Modalidad de contrato:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Área de Trabajo:

- a) Medicina
- b) Odontología
- c) Enfermería
- d) Biología
- e) Psicología
- f) Obstetricia
- g) Nutrición
- h) Técnica(o) en Enfermería

Estudios de Post-Grado realizados:

- a) Maestría
- b) Doctorado
- c) Especialidad
- d) Diplomado
- e) Ninguno

CUESTIONARIO

1. Cuando el gerente realiza orientaciones, se preocupa que sean entendidas por el personal:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

2. Mantiene comunicación constante con el personal trasmitiéndole se deseó de saber su opinión y sobre el esfuerzo que realizan para que la institución sea exitosa:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

3. Se pone en contacto inmediato con el personal que se relaciona el problema y colabora en la solución del problema:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

4. El gerente aporta soluciones para los distintos problemas que se presenta en la Institución:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

5. Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo y no personalmente:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

6. El gerente los objetivos del equipo de trabajo y aporta lo mejor para lograrlo:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

7. Procura que las decisiones de trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

8. Promueve el desarrollo de las capacitaciones del personal para mejorar su desempeño en el área:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

9. Controla en forma constante el trabajo de sus miembros de la institución, en la cual sanciona con un dialogo para que el trabajador realice adecuadamente su desempeño laboral:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

10. Admira al gerente por su liderazgo en las orientaciones para poder usted realizar adecuadamente sus funciones:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

11. Su gestión del gerente es programada y de servicio que llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra usted con su desempeño en la institución:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

12. El gerente compromete al personal a desempeñar al máximo sus habilidades:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

13. Solicita el gerente la participación de todos en el desarrollo de las acciones de la institución:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

14. En el ambiente laboral siente en el que se tiene respeto y justicia entre los miembros de la institución:

- b) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

15. El gerente promueve el desarrollo de los objetivos en los plazos previsto y promueve el buen servicio en todo nivel:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

16. El gerente promueve capacitaciones fuera de sus horas laborales y así extender sus conocimientos para un adecuado desempeño laboral:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

17. Coordina internamente con los jefes de personal de cada área para la realización de diferentes capacitaciones en el centro de salud:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

18. Se realiza rotación de su puesto de trabajo por su gran desempeño:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

19. Usted es motivada por el gerente para renovar constantemente sus conocimientos:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

20. Hace usted uso eficaz de sus conocimientos en el Centro de Salud:

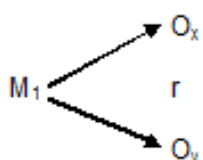
- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

Anexo N° 02

Matriz de consistencia de la investigación.

TITULO: “Liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa-Cusco.”

AUTORA: Br. Ángela María Castro Saloma.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLE/DIMENSIONES | METODOLOGIA |
|--|--|--|---|---|
| <p>Problema general. ¿Cómo influye el liderazgo del Gerente en el desempeño laboral del personal de salud asistencial del Centro de Salud de Belenpampa-Cusco?</p> <p>Problemas específicos. 1. ¿Cuál la relación entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador? 2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la</p> | <p>Objetivo general. Establecer la relación entre el liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.</p> <p>Objetivos específicos. 1) Identificar la relación entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador. 2) Identificar la relación entre el liderazgo del</p> | <p>Hipótesis general. El liderazgo del Gerente tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco, Abril-2018.</p> <p>Hipótesis específicos. 1. Existe relación directa entre el liderazgo del Gerente respecto al trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador. 2. Existe relación directa entre el liderazgo del</p> | <p>VARIABLE DE ESTUDIO 1 Liderazgo del Gerente</p> <p>DIMENSIONES 1. Trabajo en equipo 2. Habilidades Gerenciales</p> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2 Desempeño laboral</p> <p>DIMENSIONES 1. Satisfacción del trabajador. 2. Capacitación del Trabajador.</p> | <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Básico – descriptivo</p> <p>Diseño Descriptivo correlacional – casual de corte transversal. No experimental</p> <p>Tipología</p>  <p>Población y Muestra 82 trabajadores asistenciales del Centro</p> |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <p>capacitación del trabajador?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la satisfacción del trabajador?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la capacitación del trabajador?</p> | <p>Gerente respecto al trabajo en equipo y la capacitación del trabajador.</p> <p>3) Determinar la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la satisfacción del trabajador.</p> <p>4) Determinar la relación entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la capacitación del trabajador.</p> | <p>Gerente respecto al trabajo en equipo y la capacitación del trabajador.</p> <p>3. Existe relación directa entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la satisfacción del trabajador.</p> <p>4. Existe relación directa entre el liderazgo del Gerente respecto a las habilidades gerenciales y la capacitación del trabajador.</p> <p>1. Cusco, 2017.</p> | | <p>de salud de Belenpampa y la muestra por 52 trabajadores asistenciales.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Técnicas para el análisis de datos</p> <p>Usando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva • Estadística inferencial con sus pruebas de hipótesis |
|---|--|---|--|--|

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 03
Validación del Instrumento

Doctora
Rosa María Marmanillo Manga.

Asunto - Aceptación para dar su validación al instrumento de la tesis
Liderazgo del Gerente en el Desempeño Laboral del Personal de
Salud Asistencial del Centro de Salud de Belenpampa- Cusco.

De mi mayor consideración:

Angela María Castro Saloma , tengo el alto honor de dirigirme a su autoridad para expresarle mis respetos y solicitarle que tenga a bien de validar el instrumento que será utilizado en la tesis arriba mencionado , el mismo que es parte para obtener el Título de Maestra en Servicios de Salud.

Segura de su total aceptación , le expreso las consideraciones de mi alta admiración personal.

ATENTAMENTE


.....
Bach. Angela María Castro Saloma.

Anexo N° 04

Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio.

Cusco, 22 de mayo del 2018

SEÑOR
YERMOJI LA TORRE LAZARTE,
GERENTE DEL CENTRO DE SALUD DE BELENPAMPA
CIUDAD.



ASUNTO.- ACEPTACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA PARA LA
TESIS INTITULADA "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO
INTERPERSONAL DEL GERENTE EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL
DEL CENTRO DE SALUD DE BELENPAMPA- CUSCO,
ABRIL-2018.

De nuestra mayor consideración:

ANGELA MARIA CASTRO SALOMA, CIRUJANA
DENTISTA, tengo el alto honor dirigirme a su Autoridad para expresarle mi
respetuoso saludo, y solicitarle tenga a bien de Autorizarme para realizar el
cuestionario arriba referido al personal asistencial, el mismo que es parte de la
tesis para obtener el Título de Magister en Gestión de Servicios de Salud.

Segura de su total aceptación, le expreso las consideraciones
de mi más alta admiración personal.

ATENTAMENTE


ANGELA MARIA CASTRO SALOMA

Anexo N° 05
Evidencias fotográficas.



Anexo N° 06

Data.

| Género | Edad | Experiencia Lab | Modalidad | Área | Estudios | Liderazgo | | | | | | | | | | Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|------|-----------------|-----------|------|----------|-------------------|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|----|------------------------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Trabajo en Equipo | | | | | Habilidades Gerenci | | | | | Cumplimiento de Tareas | | | | | Civismo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 4 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 4 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 44 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 47 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 48 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 8 | 1 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |



ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo ANGELA MARIA CASTRO SALOMA identificado con DNI N° 41140116 egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“LA LEY DE FLAGRANCIA Y LA ACTUACION DEL MINISTERIO PUBLICO Y LOS DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACION EN LA REGION DEL CUSCO”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 41140116



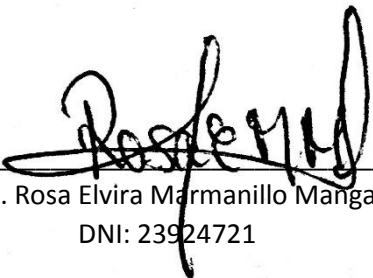
Trujillo, 31 de Julio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. ROSA ELVIRA MARMANILLO MANGA docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Liderazgo del Gerente en el desempeño laboral del personal de salud asistencial del Centro de Salud de Belenpampa-Cusco, Abril-2018”** de la estudiante CASTRO SALOMA ANGELA MARIA, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Cusco, 14 de Julio del 2018


Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
DNI: 23924721