



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de
enfermería en una clínica de Chiclayo.**

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

AUTORA:

Carrasco Carlos, Noelia Noemi (ORCID: 0000-0002-8132-0027)

ASESOR:

Mg. Amoros Rodriguez, Eduardo Martin (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

CHICLAYO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, a Dios por ser mi protector y guía para seguir esforzándome y lograr las metas que me trazado.

A mis Queridos padres Irma y Pedro quienes me brindan siempre su apoyo incondicional, por inculcarme una buena educación y por ser mi ejemplo de lucha y perseverancia en el trayecto de mi carrera

A mis hermanas July, Melvi, Cynthia y Arely, y mi hermanito Alexis que son parte fundamental junto con mis padres me demuestran su apoyo incondicional y que siempre están ahí para mí.

A mi esposo Victor y mi pequeño hijo Mateo, que son mi alegría, mi motor y motivo por su apoyo y su comprensión y su amor incondicional.

A mis abuelitos, aunque hoy no estén presentes físicamente siempre el recuerdo esta vigente con mucho cariño y gratitud.

A Verónica, por siempre brindarme su apoyo, dedicación y paciencia

Noelia Noemí.

AGRADECIMIENTO

A Dios nuestro padre celestial, por guiarnos y fortalecernos en todo momento.

A mis padres, hermanos y familiares, por el apoyo incondicional en todo este tiempo de trabajo para lograr nuestro objetivo.

A mi asesor Mg. Eduardo Martin Amoros Rodriguez, por su tiempo, paciencia y por ser una gran guía durante todo este proceso de desarrollo.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes que nos impartieron sus enseñanzas durante el desarrollo de la Maestría.

A la Institución de Salud, personal de Enfermería por sus apoyo durante el desarrollo de la tesis.

Noelia Noemí.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice De Contenidos	IV
Índice De Tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	14
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	14
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	14
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	15
3.5. PROCEDIMIENTOS	16
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	17
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha tecnica: Estilos de liderazgo	15
Tabla 2. Ficha tecnica del instrumento de desempeno	16
Tabla 3. Correlacion entre estilos de liderazgo y desempeno laboral de los profesionales de enfermeria en una clinica de Chiclayo-2020	18
Tabla 4. Resultados de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo	19
Tabla 5. Correlacion entre estilo de liderazgo autoritario y desempeno laboral de los profesionales de enfermeria de una clinica de Chiclayo-2020	20
Tabla 6. Correlacion entre estilo de liderazgo democratico y desempeno laboral de los profesionales de enfermeria de una clinica de Chiclayo-2020	21
Tabla 7. Correlacion entre estilo de liderazgo permisivo y desempeno laboral de los profesionales de enfermeria de una clinica de Chiclayo-2020	22

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo, en el año 2020. La investigación fue de tipo cuantitativa, de diseño no experimental, de estilo correlacional y de corte transversal, que utilizó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios virtuales; para la variable estilos de liderazgo se utilizó el cuestionario de Julio Casales (2006) y para la variable desempeño laboral se empleó el cuestionario de Williams y Anderson (1991), ambos adaptados a la realidad investigada; los cuales fueron aplicados a 40 profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo.

Los resultados fueron analizados a través del programa estadístico IBM[®] SPSS, utilizándose para la prueba de correlación la de Pearson lo que permitió comprobar la hipótesis general, determinando que si existe relación directa, con un grado de asociación baja, entre las variables, y esta es significativa en el nivel 0,05; es decir que mientras el liderazgo ejerza una motivación en sus trabajadores, estos se desempeñarán de una manera oportuna.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral y enfermería.

ABSTRACT

The research work entitled “Leadership styles and work performance of the nursing professional in a clinic in Chiclayo, 2020” had the general objective of determining the relationship that exists between the leadership style and the work performance of the nursing professional in a clinic of Chiclayo, in 2020. The research was quantitative, non-experimental design, correlational style and cross-sectional, which used two virtual questionnaires as a data collection instrument; for the leadership styles variable, the Julio Casales (2006) questionnaire was used and for the work performance variable the Williams and Anderson (1991) questionnaire was used, both adapted to the reality under investigation; which were applied to 40 nursing professionals from a Chiclayo clinic.

The results were analyzed through the IBM® SPSS statistical program, using Pearson's test for correlation, which allowed us to verify the general hypothesis, determining that if there is a direct relationship, with a low degree of association, between the variables, and this it is significant at the 0.05 level; In other words, as long as the leadership exercises motivation in its workers, they will perform in a timely manner.

Keywords: leadership, job performance and nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Alcanzar las metas institucionales depende del equilibrio que se logre entre el recurso humano, infraestructura y recurso físico, por ello, toda organización debe invertir sin dudar en estos tres elementos (Veliz y Paravic, 2012).

El recurso humano se puede considerar el elemento más importante de una organización, ya que establece la existencia y la funcionalidad de la misma. Este recurso humano promueve y dirige los procesos organizacionales en un clima tan cambiante y demandante, con necesidades de liderazgo que permita integrar a los clientes, a los empleados y a las metas organizacionales (Montoya y Yovero, 2016), pues el liderazgo ejerce importancia en el proceso de gestión organizacional y en la competencia de los trabajadores lo que impacta en la satisfacción laboral y se refleja en la calidad de atención al usuario de salud (Pinzon, 2014).

En todo establecimiento es sustancial un correcto desempeño laboral, porque a partir de ello, la empresa funciona en todas sus áreas, cumpliendo las tareas y actividades destinadas, respetando las condiciones de trabajo, para un correcto funcionamiento de la entidad (Palmar y Valero, 2014), que se ve reflejado en la calidad de un servicio de salud, por ello la motivación del profesional y personal de salud es esencial (Salas, Díaz y Pérez, 2012).

Lo anteriormente expuesto acerca de liderazgo y desempeño laboral, impulsaron el presente estudio de investigación, debido a que la sociedad y el sector salud hoy en día, exigen y requieren profesionales competitivos, éticamente calificados para desempeñar labores de cuidado humanizado, para lo cual es esencial capacitar y orientar al personal, gestionar recursos humanos y materiales, y coordinar el funcionamiento adecuado del servicio y la organización.

Todo ello se puede lograr, utilizando un estilo de liderazgo que permita el adecuado desempeño laboral; y es que ambas variables se encuentran estrechamente vinculadas. A nivel mundial, nacional y local, se encuentran diversos estilos de liderazgo que se emplean en las empresas, con la intención de garantizar un óptimo desempeño laboral, sin embargo, no se puede afirmar que uno de ellos sea mas

efectivo, lo que si se puede mencionar es que cada uno potencia, de distinta manera, la forma del desempeño laboral debido a sus características.

La investigación se realizó en una clínica, ubicada en la ciudad de Chiclayo, la cual es considerada como una organización líder del departamento. Cuenta con un total de 40 enfermeras, distribuidas en las diferentes áreas lideradas por su jefatura.

Las constantes quejas acerca de la atención brindada por la enfermera, evidenciadas en el libro de reclamaciones, pone de manifiesto un desempeño laboral afectado, el cual podría estar condicionado por los conflictos laborales, la sobrecarga laboral, la comunicación informal, la desmotivación, además, de la alta rotación de personal, la emergencia sanitaria mundial que se vive, la escasa comunicación de jefes a sus subordinados y viceversa, el escaso reconocimiento, el deficiente asesoramiento del personal nuevo, los bajos salarios, que no sólo afecta al desempeño del personal, sino también a la satisfacción de éste, manifestándose en el poco compromiso del personal, surgiendo como una consecuencia la migración de las enfermeras a otras organizaciones.

Ante lo expresado anteriormente se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020?, tuvo como problemas específicos ¿Cuál es el estilo de liderazgo existente en una clínica de Chiclayo, 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en una clínica de Chiclayo, 2020? ¿Existe relación entre el liderazgo autocrático, democrático y permisivo con el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020?

Enfermería busca asegurar un cuidado de calidad y el liderazgo promueve la mejora de las condiciones de salud y vida de la población, así como el logro de objetivos de cuidado propios de la profesión y el alcance de las metas propuestas en los servicios de salud, por ello es necesario cada vez más de profesionales con competencias para ejercer con liderazgo este proceso en el ámbito donde se desempeñen, debido a las altas exigencias de las instituciones que se dan actualmente en materia de competencia, calidad y productividad.

Las organizaciones de salud, exigen cada vez más un liderazgo por parte del profesional de enfermería, por lo cual es crucial entender la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral para implementar estrategias necesarias que promuevan el desarrollo de dicha área. Además, es importante porque puede contribuir en la resolución de problemas relacionadas con el desempeño laboral, convirtiéndose en fuente de conocimiento y generación de nuevas investigaciones. Finalmente, puede servir como precedente para identificar que estilo de liderazgo favorece de manera positiva el desempeño laboral del profesional de enfermería, lo que pueda permitir a futuro la implementación de un estilo ideal de liderazgo en las organizaciones de salud.

Por ello, el objetivo general de la investigación buscó determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020; tuvo como objetivos específicos: Determinar el estilo de liderazgo de los profesionales de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, determinar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020 y analizar la relación existente entre el liderazgo autocrático, democrático y permisivo con el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020.

El trabajo de investigación presentó como hipótesis general: H1: Sí existe relación entre la variable estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral y esta es significativa. H1: El estilo de liderazgo existente en una clínica de Chiclayo, 2020 es el democrático. H2 El desempeño laboral en los trabajadores de una clínica de Chiclayo, 2020 es regular. H3: No existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de una clínica de Chiclayo, 2020. H4: Sí existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral y este es significativa. H5 No existe relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de una clínica de Chiclayo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Diversas investigaciones en su mayoría cuantitativas, descriptivas, correlacionales, de corte transversal, están relacionadas con el objeto de estudio, que utilizaron, generalmente, dos instrumentos de recolección de datos. A nivel internacional, Pazetto y Kowal (2015), en su investigación “Liderazgo de enfermería en unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno de trabajo”, en Brasil, manifiestan que el único dominio que surgió fue la relación entre el enfermero y el doctor, mientras que el entorno laboral no está ligado con el liderazgo en enfermería y el carácter público o privado de las UCI investigadas no obtuvo efecto representativo sobre el liderazgo.

Otra de las investigaciones, es la de Cárcamo y Rivas (2017), “Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015”, concluyeron que predomina en los enfermeros supervisores y docentes el liderazgo transaccional, afectando el progreso y fortalecimiento de un liderazgo transformador, el mismo que es imprescindible para la gestión de la calidad del cuidado.

Podemos evidenciar que a nivel internacional el liderazgo puede o no presentarse en el profesional de enfermería, y cuando se da, este se encuentra empoderado en los enfermeros que ocupan un cargo gerencial o docente, predominando el liderazgo transaccional, lo que aporta a nuestra investigación, porque permite a la autora darse cuenta de las distintas realidades, que tendrá en cuenta en el momento de realizar el trabajo.

A nivel nacional, la investigación de Garcés (2017), “Estilos de liderazgo directivo y la motivación del personal de enfermería de la clínica San Borja, 2016”, sustenta que el estilo de liderazgo directivo y la motivación del personal se relaciona positivamente.

Según Cjagua y López (2019), en su investigación “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal

Sologuren Essalud-Callao 2018”, aporta que coexiste una relación baja y directa, entre el liderazgo y la satisfacción laboral, predominando el liderazgo transaccional.

Y a nivel local, la investigación de tipo cuantitativa de Ríos (2017): “Satisfacción y desempeño laboral del profesional de salud en la sede de la gerencia regional de salud Lambayeque-2017” demuestra que existe relación positiva entre el nivel de satisfacción y desempeño laboral por lo que si mejora el desempeño en consecuencia mejorará la satisfacción laboral.

A nivel nacional y local, el liderazgo transaccional también es el predominante, al igual que en el ámbito internacional, además el liderazgo se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral, lo que aporta en el enriquecimiento del trabajo de investigación.

Hablar de liderazgo es encontrar un sin numero de autores que sé expresen sobre este tema. Para Marriner (2007), el liderazgo es inspirar a otras personas a realizar su trabajo para conseguir los objetivos o fines deseados. Los líderes emplean sus conocimientos de poder y política para lograrlo. De esta manera, el trabajo del líder es fundamental para el progreso de toda empresa, pues se centran en los objetivos y se orientan hacia el futuro planificando estrategias que le permitan aprovechar totalmente el recurso humano de la institución en la que se desempeñan, todo ello a través de una buena comunicación y una excelente toma de decisiones.

Balderas (2005) considera que el liderazgo es la conversión de ideas innovadoras en acciones. Estas permitirán a los trabajadores alcanzar sus metas para lograr objetivos trazados. Asimismo, es importante mencionar que el líder debe velar y supervisar el correcto desempeño de sus empleados.

Para Davis y Newstron (2004), el liderazgo no es otra cosa mas que influir en los trabajadores de la empresa dirigiendo sus actividades, pero esta influencia se da a través de la ayuda que le proporciona el líder a su gente, logrando en ellos trabajar con entusiasmo y con ello cumplir los objetivos planteados, por lo tanto, el liderazgo se convierte en el eje fundamental del éxito de cada organización.

Es necesario e importante el liderazgo para toda organización debido que hoy en día, estas ejecutan programas de estimulación y desarrollo sobre las cualidades de los miembros (Chiavenato, 2000). Sin embargo, el trabajo del líder no se concreta de manera individual, sino que es un trabajo conjunto con los miembros de la organización.

Finalmente, se entiende al liderazgo como la capacidad que tiene una persona (líder) de influir de manera positiva en los demás; es decir hacia los empleados o trabajadores a su cargo, con el fin de lograr las metas y objetivos trazados institucionalmente. Lo que va a determinar el éxito de la organización.

Existen diversas teorías sobre el liderazgo que explican cómo y por qué un determinado grupo de personas, según sus cualidades, se convierten en líderes. Al respecto, Soto (2001) afirma que es importante que en toda organización se cuente con personas que ejerzan liderazgo, pues son ellos los que impulsan a los trabajadores en la realización de sus tareas, existiendo para ello tipos de personalidad. Asimismo, identifican como las personas adoptan ciertos comportamientos que los conviertan en mejores líderes dependiendo de las situaciones en las que se encuentren. Entre estas tenemos las teorías de los rasgos, que se centra en el estudio neto del líder y las teorías de contingencia, que básicamente estudia la interacción entre el líder y los miembros del equipo, es decir, su comportamiento.

Rodríguez (2018) afirma que “las teorías de los rasgos suponen que las personas heredan ciertas cualidades y rasgos que las hacen mas adecuados para el liderazgo” (p.1). Sin embargo, a pesar de que cierto grupo de personas presenten las cualidades óptimas para ser un líder, no se desenvuelvan cómo tal debido a su personalidad.

Robbins y Coulter (2005) manifiestan que la efectividad de un líder no depende solo de los rasgos que pueda tener una persona porque no se evalúa su interacción de este con los demás. De esta manera, existen diversas características que describen

la efectividad de un líder (personalidad, autoestima, desempeño, entre otros) dependiendo de las situaciones en las que se encuentren.

En cuanto a las teorías de contingencia, se manifiesta que no existe un estilo de liderazgo para cualquier situación, sino que se debe encontrar un equilibrio entre las necesidades, el contexto y las conductas (Rodríguez, 2018). Es por ello que, el líder debe tener la capacidad de examinar las necesidades de sus empleados y los aspectos situacionales para lograr el éxito.

Las teorías de contingencia abarcan tres sub-teorías: modelo de Fiedler, teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard, y la teoría de la ruta-meta. Estas pretenden describir la situación y el estilo de liderazgo. El primero, propuso que el efectivo desempeño de un grupo de individuos estaba relacionado al control y al estilo que puede tener un líder; además, Fiedler proponía que las personas líderes tenían un único estilo de liderazgo, es decir, su desenvolvimiento no dependía de la situación en la que se encontraba, y así identifico dos dimensiones: orientado hacia las relaciones y orientado hacia las tareas; por lo que si la persona presentaba un estilo de liderazgo orientado a las relaciones, siempre sería así; y si a diferencia, presentaba un liderazgo orientado hacia las tareas, siempre sería así.

El segundo, Paul Hersey y Ken Blanchard desarrollan la idea de que todo depende de la disposición de los seguidores; es decir, son estos últimos quienes poseen la capacidad de rechazar o aceptar al líder. De este modo, representa el grado en que los empleados poseen el deseo o habilidad de ejercer una determinada tarea, sin importar lo que haga el líder.

Al igual que Fiedler, la teoría del liderazgo situacional identifico las mismas dimensiones: comportamiento respecto de las tareas y comportamiento respecto de las relaciones, sin embargo, a diferencia del anterior calificaron a su vez como alto o bajo, para luego integrarlos en diferentes estilos de liderazgo, así tenemos las siguientes:

Alto respecto de las tareas, bajo respecto de las relaciones; es decir que el líder define los roles e indica a cada quien qué, cómo, cuándo y dónde llevar a cabo las diferentes tareas.

Alto respecto de las tareas, alto respecto de las relaciones; aquí el líder presta su comportamiento directivo y solidario a sus seguidores.

Bajo respecto de las tareas, alto respecto de las relaciones, en este caso el líder y los seguidores toman decisiones conjuntas, siendo la función principal del líder facilitar y comunicar.

Y por último, bajo respecto de las tareas, bajo respecto de las relaciones; aquí el líder proporciona poca dirección o apoyo a sus seguidores.

Finalmente, la teoría de la ruta-meta, de Robert House, sostiene que la labor de un líder consiste en el apoyo que les brinda a sus empleados a alcanzar sus objetivos trazados (Robbins y Coulter, 2005). Es por ello que esta última es la más aceptada actualmente, pues el líder tiene la responsabilidad de aclarar la trayectoria y allanar el camino reduciendo los obstáculos y los riesgos.

House, también identificó 4 comportamientos de liderazgo:

Líder directivo, aquí el líder permite que los subordinados sepan lo que se espera de ellos, programa el trabajo que debe hacerse, y proporciona una guía específica de cómo llevar a cabo las tareas.

Líder solidario, aquí el líder muestra interés por las necesidades de los seguidores y es amistoso con ellos.

Líder participativo, aquí el líder consulta con los miembros del equipo y usa sus sugerencias antes de tomar una decisión, es decir que las decisiones se toman en conjunto.

Líder orientado a los logros, aquí el líder establece objetivos desafiantes y espera que los seguidores se desempeñen a su más alto nivel.

A diferencia de la visión de Fiedler que manifiesta que un líder no puede cambiar su comportamiento, House sostiene que los líderes son flexibles y pueden exteriorizar cualquiera o todos estos estilos de liderazgo, dependiendo de la situación.

Todas las teorías mencionadas anteriormente, están relacionadas con un determinado estilo de liderazgo, y una de las clasificaciones más conocidas del liderazgo es la de Lewin (Hernandez y Canto, s.f.) en los años 30, en donde diferenció tres tipos de líderes: autocrático, democrático y estilo *Laissez-Faire*, y realizó una serie de investigaciones en las que demostraba la realidad psicológica de los grupos sociales y la supremacía del líder democrático. Para un mejor entendimiento, a continuación se detallan cada tipo:

Según Chiavenato (2007), un líder es autocrático cuando centra o enfoca su atención en su autoridad y decisiones, sometiendo a sus subordinados a constantes órdenes esperando su plena obediencia. Sin embargo, estos líderes producen temor y frustración en el grupo.

En el estilo autocrático no se es líder sino jefe, la relación es vertical, “yo ordeno y tu ejecutas” y, según los autores, este estilo presenta consecuencias negativas en el trabajador como estrés, molestia, entre otros efectos, a pesar de que haya una mayor producción.

En cuanto al estilo democrático, es el líder quien toma las decisiones y las potencia conjuntamente con su grupo. Este último, busca obtener los mejores resultados siempre consultando los consejos de su líder (Lussier, 2002). Este líder permite una participación activa entre todos sus subordinados en conjunto.

Del mismo modo, Robbins y Coulter (2005) afirman que, aparte de que el grupo subordinado sugiera los mejores resultados, recae en el líder la decisión final. Este tipo de líder permite la conectividad entre él y su grupo, pues todos trabajan en conjunto para el logro de las tareas, a través de una relación horizontal; si bien es cierto es el líder quien realiza la toma de decisiones, pero estas decisiones fueron hechas en base a la opinión de su equipo. Es el equipo el que se siente con mayor libertad y confianza para la elaboración de sus metas u objetivos trazados

institucionalmente, y esto, de alguna manera permite el desarrollo de sus propias metas.

Menciona Lussier (2002), que el estilo *Laissez-faire* describe a un líder permisivo el que participa solo por petición de los empleados y de manera mínima. En este prevalece la autonomía antes que el trabajo en equipo. Es por ello que este tipo de líder es mas afectivo luego de que todos los subordinados toman decisiones frente a diversas situaciones.

Este estilo de liderazgo tiene la característica de dar mayor libertad a los empleados en relación a la toma de decisiones en la organización (Robbins y Coulter, 2005). Podríamos afirmar que, en este tipo de liderazgo, el trabajador toma todo el control en la toma de sus decisiones, y el líder simplemente lo deja actuar, promoviendo la libertad del empleado; en algunas situaciones esto podría resultar tedioso, y es que se requiere de mucha experiencia para un liderazgo de este tipo.

La atención al paciente requiere de habilidades y destrezas en todo el profesional sanitario, y el liderazgo permite una calidad de atención óptima y oportuna, que logra la satisfacción del paciente. Marriner (2009), cita que la enfermera, en su labor cotidiana necesita ejercer un liderazgo que promueva su servicio profesional ya sea en relación con su paciente, pues el cuidado requiere de un liderazgo que inspire en el usuario de atención, cambios que permitan la restauración de su salud o acciones de promoción que conlleven a la prevención de la enfermedad, o a nivel gerencial, es decir en las jefaturas de enfermería, buscando elevar el desempeño laboral del grupo profesional a su cargo, a través de la eficiencia en la asistencia a su cliente.

Del mismo modo, Lussier (2002) señala que liderar en enfermería es potencializar el liderazgo personal e interpersonal, a través del reforzamiento de su autoestima, despertando su creatividad, trabajando en la creación de una misión y visión, cultivando valores con un vasto aprendizaje que logre un extraordinario trabajo en equipo y una comunicación eficaz que le permita al profesional de enfermería un mejor desenvolvimiento laboral en cualquiera de sus cuatro funciones (asistencial,

docente, investigación y administrativa). Estas en conjunto logran un desempeño óptimo de los servicios de salud, en el contexto en el que se está inmerso.

El trabajo en equipo, en el personal de salud, cada día se torna indispensable, pues en la actualidad se habla de equipos de trabajo, que logren los objetivos, y para ello, el líder necesita guiar a los miembros del equipo, utilizando un liderazgo eficiente, en el cual presenta las habilidades necesarias para mantener el balance entre cuando dejar solos a sus equipos o cuando intervenir, con la finalidad de que se logre la meta común.

Por lo tanto, el liderazgo es una herramienta que le permite al profesional de enfermería el logro de sus objetivos planteados tanto a nivel personal como interpersonal, pues la enfermera necesita influir de manera positiva en el sujeto de cuidado (enfermera asistencial); así como, en el grupo de profesionales a su cargo (enfermera jefe). Asimismo, se requiere de un liderazgo que promueva el logro de las metas institucionales, lo que asegura en salud, el logro de las metas que se traducen en elevar la calidad de atención del paciente, mejorando la salud de la población; y para ello, el líder necesita tener una visión clara de lo que se busca lograr con el desempeño del personal.

La Real Academia Española (RAE), define el término desempeño como “ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”; además, “actuar, trabajar, dedicarse a una actividad”. (RAE, s.f.). De este modo, la enfermera de acuerdo a sus posibilidades, debe estar capacitada para tomar decisiones en situaciones adversas.

Tanto Chiavenato (2000) y Palaci (2005), sostienen que el desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento del trabajador en su centro de labor, en un tiempo específico, con la intención de cumplir el objetivo trazado, contribuyendo de esta manera en la eficiencia organizacional. En este mismo camino, Milkovich y Boudrem (1994), manifiestan que existen características como la capacidad, habilidad, necesidades y cualidades que posee el trabajador y que interactúan con su naturaleza de trabajo produciendo comportamientos en la organización.

Existen diversos componentes que influyen en el desempeño laboral, lo que se puede evidenciar en un alto o bajo desempeño de los trabajadores, entre los que menciona Palaci (2005) tenemos a la retribución monetaria y no monetaria, satisfacción en relación a la tarea asignada, habilidades, competencias, capacitación, factores motivacionales, clima organizacional, cultura organizacional, expectativas del empleado, entre otros.

Se define entonces al desempeño laboral como la capacidad que tiene el trabajador, en este caso el profesional de enfermería, para realizar actividades correspondientes a su profesión con eficiencia y eficacia. Se entiende a la eficiencia como la capacidad de realizar una tarea con el menor número de recurso empleado y por eficacia a la realización de la tarea en el menor tiempo posible, esto trae como consecuencia la satisfacción del profesional, y por ende la satisfacción del usuario.

Estas actividades laborales tienen como finalidad lograr el adecuado desarrollo empresarial, a través de una mejor productividad. Para ello se debe contar con herramientas que permitan medir el desempeño laboral de los trabajadores (Alveiro, 2009). La evaluación del desempeño se vuelve la herramienta indispensable en este proceso, pues a través de este se mide el desempeño laboral del trabajador.

La evaluación del desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables.

Existen diversas dimensiones de desempeño en toda organización o trabajo. Gorriti (2007) menciona que estas dimensiones son: el desempeño referido a tarea, el desempeño contextual y las conductas contra-productivas.

En relación al desempeño contextual, Borman & Motowidlo (citado por Salazar, 2020) lo definen como el conjunto de comportamientos que mejoran la efectividad en

una empresa a través del sostenimiento del ambiente organizacional, social y psicológico. Es por ello que, es indispensable evaluar este desempeño en relación al ambiente laboral de los trabajadores.

Por otro lado, Bueno (2018) define al desempeño de tarea como la actividad aplicativa del mismo; es decir, esta dimensión abarca la productividad de los trabajadores y cómo lo desarrollan de acuerdo a sus conocimientos y técnicas.

De acuerdo a Goodman & Svyantek (citado por Salazar, 2020) este desempeño también es llamado desempeño in-role, se refiere a las tareas que son propias del trabajo. Estas están determinadas por el contrato y señaladas en la descripción de los puestos de trabajo. Por lo que en caso se encuentre un gran nivel de desempeño en los trabajadores, significará que cumplen con lo solicitado para el puesto.

Organ, Podsakoff y Mackenzie (citado por Santos, 2018) expresan que las destrezas, habilidades y conocimientos, son los mejores predictores del desempeño de tareas ya que le dan mayor énfasis en las habilidades cognitivas y la inteligencia en general. Usualmente, el desempeño de tareas del individuo mejorará la efectividad en las organizaciones.

Finalmente, en relación a las conductas contra-productivas, Gorriti (2007) expresa que se distingue de los otros dos modelos, por su característica no deseable, sin embargo, ocurre y se deberá evaluar en caso el comportamiento organizacional sea relevante, evaluable y bajo el dominio del trabajador.

Se concluye entonces que el liderazgo y el desempeño laboral, son elementos importantes en la organización, que van a permitir el desarrollo de las metas u objetivos organizacionales de una manera oportuna, en donde el primer elemento puede afectar la calidad del segundo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, de estilo correlacional, de corte transversal.

De tipo cuantitativa, porque permitió recoger, procesar y analizar datos numéricos sobre variables previamente determinadas” (Sarduy, 2007); de alcance correlacional porque midió la relación de las variables, estilos de liderazgo y desempeño laboral en los sujetos de investigación (Cazau, 2006); de diseño no experimental de corte transversal porque no manipuló las variables, sino que las observó en su forma natural para luego analizarlas en un tiempo determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: variable independiente.

Estilos de Liderazgo: El liderazgo es la influencia intrapersonal, orientada a la consecución de objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. (Chiavenato, 2000).

Variable 2: variable dependiente.

Desempeño laboral: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización, a través de las conductas que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. (Chiavenato, 2000)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue el total de las enfermeras de una clínica de Chiclayo, es decir 40 enfermeras de las diferentes áreas de trabajo, tuvo como criterio de inclusión al profesional de enfermería con una labor mínima de seis meses en su puesto, y como criterio de exclusión al profesional de enfermería en periodo vacacional o que no deseó participar de la investigación. La muestra fue de tipo no probabilística, por conveniencia, respetando los criterios de inclusión y exclusión y no hubo muestreo debido a que se tomó a toda la población para los fines pertinentes de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, con la finalidad de evaluar los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en una clínica de Chiclayo. El instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para estilos de liderazgo de Julio Casales (2006) y el otro para desempeño laboral de William y Anderson (1991), adaptados a la realidad que se propuso investigar.

Cuestionario de estilos de liderazgo de Julio Casales (2006)

Tabla 1. Ficha técnica: Estilos de liderazgo

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre estilos de liderazgo
Autor	Julio Casales (2006)
Adecuación	Ortega y Yarcuri en Huánuco y Ayacucho respectivamente
País de origen	La Habana-Cuba
Objetivo	Analizar la relación de los estilos de Liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del centro de salud de Huancasancos. Ayacucho 2017
Dimensiones	Conformados por 21 ítems en los estilos autoritario, democrático y permisivo
Duración	15 minutos aproximadamente
Prueba de validez	0.36%
Índice de fiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.81
Escala de medición	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5 = Siempre
Escala de categorización	1 = Deficiente (21 al 37) 2 = Regular (36 al 53) 3 = Bueno (54 al 69) 4 = Excelente (70 al 84)

Fuente: Tomado de Yarcuri Taquiri Edelisa (2018)

Cuestionario de desempeño laboral de William y Anderson (1991)

Tabla 2. Ficha técnica del instrumento de desempeño

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral de William y Anderson (1991)
Autor	William y Anderson (1991)
Adaptadores	Hernandez y Herrera (2006)
Aplicación	Individual
Tiempo	Entre 30 y 40 minutos, aproximadamente
Edad	18 años en adelante
Categorías	Desempeño laboral
Descripción	Mide el rendimiento de los trabajadores dentro de la organización, tomando en cuenta las actitudes cívicas que deben tener las personas dentro de una entidad. Proporciona puntuaciones válidas y fiables en la dimensión de desempeño contextual y desempeño de tareas según William y Anderson. (1991)
Confiabilidad y validez	Alfa de Cronbach $\alpha = 0.972$ para 21 elementos Confiabilidad de $\alpha = 0.841$ y para cada dimensión $\alpha = 0.819$ y $\alpha = 0.732$, respectivamente Según Bolivar (2014)

Fuente: Tomado de Bueno Mariaca Walther

La validez de la investigación se obtuvo a través de la opinión de juicios de expertos, los cuales fueron un total de 3 personas y la confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,869, lo que permitió que el grado de confiabilidad sea fuerte, debido a que se acerca a 1.

3.5. Procedimientos

Debido a la coyuntura mundial por la pandemia que se vive, se planteó la realización de la investigación, con la utilización del trabajo remoto, es decir, se limitó la actividad presencial, y se empleó la encuesta a través de una página web o través de internet, para lo cual, se llevó a cabo los siguientes pasos: en primer lugar se envió un e-mail a la jefatura de enfermería de la clínica, para comunicar sobre el trabajo de investigación que se estaba realizando y la importancia de éste, a su vez se solicitó la autorización para la ejecución de encuestas y se pidió el acceso a todos los e-mails y números de celular de los profesionales de enfermería de dicha institución, en segundo lugar, se procedió al llamado por vía telefónica a cada

enfermera de la institución explicando el trabajo de investigación, en tercer lugar se envió un e-mail adjuntando el enlace para responder el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó la codificación y luego se transfirió a una matriz de Microsoft Excel para su respectivo almacenamiento, para el análisis de información se usó el programa paquete estadístico para las ciencias sociales (IBM® SPSS), y finalmente la información de los resultados se realizó a través de tablas y gráficas, las mismas que se describieron de modo narrativo.

3.7 Aspectos éticos

Principio de autonomía: Los encuestados firmaron sin coacción alguna el consentimiento informado, pudieron salir de la investigación en cualquier momento.

Principio de beneficencia y no maleficencia: en todo momento se antepuso el bienestar de las personas participantes, sin causar daños o lesiones. (Osorio, 2000). Los encuestados tuvieron la seguridad implementada durante la pandemia, como el metro de distancia, la utilización doble de mascarilla, y el contacto mínimo con el entrevistador.

Principio de justicia: se realizó la búsqueda efectiva de los resultados buenos de todo el ejercicio investigativo” (Osorio, 2000).

IV. RESULTADOS

Se plasman en este capítulo, a través de tablas, los resultados descriptivos y correlacionales, obtenidos de los cuestionarios aplicados a los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo, 2020, ordenados según los objetivos que guiaron la investigación, partiendo del objetivo general hasta los objetivos específicos, los cuales fueron un total de 4 objetivos, describiéndose a continuación:

Tabla 3.

Correlacion entre estilos de liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermeria en una clinica de Chiclayo-2020

		Estilo de liderazgo	Desempeño laboral
Estilo de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,350*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,350*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 3 nos muestra el análisis de la correlación de Pearson sobre las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral, la cual refleja un coeficiente correlacional de 0,350 (distinto a 0 y mayor que éste), lo que determinó que existe un nivel de correlación débil, directa y positiva entre las variables analizadas (Sáenz y Tamez, 2014). Se puede mencionar entonces que a mayor nivel de motivación que ejerza el estilo de liderazgo en sus trabajadores, mejor será el desempeño laboral de estos; además la correlación presentó, como es observable en la tabla, un valor de significatividad de 0,027 ($p < 0,05$), lo que refleja ser significativa, rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada en la investigación, la que señala que si existe relación entre la variable estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral y esta es significativa en los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo; contrastando de esta manera la hipótesis general con los resultados obtenidos.

Tabla 4.

Resultados de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo

	Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo autoritario	19 48%	17 43%	4 10%	40 100%
Liderazgo democrático	6 15%	13 33%	21 53%	40 100%
Liderazgo permisivo	16 40%	20 50%	4 10%	40 100%

Fuente: Cuestionario estilos de liderazgo (anexo 03 A).

Los resultados de la tabla número 4 con respecto a las dimensiones de la variable estilos de liderazgo, nos expresan que los 3 estilos de liderazgo utilizados en esta investigación: autoritario, democrático y permisivo, se encuentran presentes en la institución prestadora del servicio de salud, sin embargo el porcentaje entre ellos difiere, pues para el estilo de liderazgo autoritario, el 48% del total de encuestados, lo consideró en un nivel malo, mientras que el 50 % consideró al estilo de liderazgo permisivo en el nivel regular y el 53 % del total de encuestados consideró el liderazgo democrático en el nivel bueno. Estos datos reflejan que los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo, determinaron al estilo de liderazgo democrático como el estilo que prevalece en su institución, entendiéndose que prima la confianza y que las desiciones siempre son consultadas con los miembros del equipo, antes de ser efectuadas. Esto toma mayor relevancia por la situación actual que estamos vivimos, pues la pandemia ha permitido que el personal de salud una esfuerzos para lograr un objetivo común y para ello se necesita de la participación de todo el personal, específicamente el profesional de enfermería que necesita integrar el trabajo del líder con su equipo. De esta manera se acepta la hipótesis planteada en el primer capítulo de la investigación, la que establece que el estilo de liderazgo existente en una clínica de Chiclayo, es el democrático.

Tabla 5.

Correlacion entre estilo de liderazgo autoritario y desempeno laboral de los profesionales de enfermeria de una clinica de Chiclayo-2020

		Liderazgo autoritario	Desempeño laboral
Liderazgo autoritario	Correlación de Pearson	1	,159
	Sig. (bilateral)		,326
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,159	1
	Sig. (bilateral)	,326	
	N	40	40

La tabla 5 nos refleja el análisis de la correlación de Pearson sobre la variable estilos de liderazgo autoritario y variable desempeño laboral, la cual refleja un coeficiente correlacional de 0,159 (distinto a 0 y mayor que éste), lo que determinó que existe un nivel de correlación débil entre las variables analizadas (Sáenz y Tamez, 2014); a su vez la correlación presentó, como es observable en la tabla, un valor de significatividad de 0,326, es decir que es mayor a 0,05, lo que refleja que la correlación no es significativa, aceptando de esta manera la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. Se acepta en el trabajo de investigación la hipótesis planteada puesto que esta señala que no existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de una clínica de Chiclayo, y esto puede deberse a que mientras mas se le exige al personal, ellos en vez de mejorar su desempeño en el trabajo, pueden presentar temor o frustración, disminuyendo su rendimiento laboral, afectando así la productividad de la institución.

Tabla 6.

Correlacion entre estilo de liderazgo democratico y desempeno laboral de los profesionales de enfermeria de una clinica de Chiclayo-2020

		Estilo democrático	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilo democrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	40

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

Con los resultados de la tabla se puede afirmar que la correlación de Spearman, método no paramétrico aplicado a la variable estilos de liderazgo democrático y variable desempeño laboral, debido a los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, reflejado en la tabla anterior, muestra un Rho de Spearman de 0,534 (distinto a 0 y mayor que éste), lo que determina que existe un nivel de correlación media, directa y positiva entre las variables analizadas; además la correlación presentó, un valor de significatividad de < 0,001, lo que refleja ser altamente significativa, pues esto implica que se tiene un 99% a favor y 1% en contra para sin temor generalizar, rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada en la investigación, la que señala que si existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral y este es significativo; y esto puede deberse a que este tipo de liderazgo permite la participación activa del grupo y también del líder.

Tabla 7.

Correlacion entre estilo de liderazgo permisivo y desempeno laboral de los profesionales de enfermeria de una clinica de Chiclayo-2020

		Estilo de liderazgo	Desempeño laboral
Estilo de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,123
	Sig. (bilateral)		,450
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,123	1
	Sig. (bilateral)	,450	
	N	40	40

Finalmente, la tabla número 7 permite visualizar el análisis de la correlación bivariada de Pearson sobre la variable estilos de liderazgo permisivo y variable desempeño laboral, la cual refleja un coeficiente correlacional de 0,123 (distinto a 0 y mayor que éste), lo que determinó que existe un nivel de correlación débil entre las variables analizadas; asimismo, la tabla refleja un valor de significatividad de 0,450, es decir que es mayor a 0,05, lo que refleja que la correlación no es significativa, aceptando de esta manera la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. Se acepta en el trabajo de investigación la hipótesis planteada puesto que esta nos dice que no existe relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de una clínica de Chiclayo; y es que cuando el líder deja a los miembros del grupo tomar sus propias decisiones, interviniendo en los mas mínimo posible, puede resultar poco beneficioso este tipo de liderazgo en los colaboradores, por lo que se requiere de mucha experiencia para que este tipo de liderazgo cause en los seguidores la actitud necesaria para un desempeño laboral exitoso.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrastó los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas al profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, con los objetivos que guiaron la investigación, tanto el objetivo general como los específicos, enriqueciendo esta discusión los diferentes artículos de investigación sobre liderazgo y desempeño laboral que dieron un aporte significativo a la misma.

El liderazgo forma parte esencial de una empresa, pues el recurso humano, necesita de un liderazgo que permita o que promueva un trabajo en equipo. En el área hospitalaria, el liderazgo, para Reynaldos (2020), se vuelve indispensable pues ayuda a que los problemas puedan resolverse a través de un liderazgo colectivo, esto significa que prima la confianza, honestidad y compromiso con la finalidad de lograr un propósito común. Lo dicho anteriormente toma vital importancia en nuestros tiempos, pues el mundo se encuentra viviendo una pandemia que ha exigido en el personal y profesional de salud, un trabajo en equipo, y el liderazgo, se volvió una herramienta necesaria (Pekolj, 2020) para lograr el objetivo planteado.

Este liderazgo en el profesional de salud, específicamente en enfermería, debe poseer ciertas características como iniciativa, proactividad, sinceridad, empatía (Navarro, 2021), así como también tener una visión de transformación y un cuidado que genere un cambio positivo, generando en el personal asistencial un acompañamiento, por parte de su líder, pues como afirma Pekolj (2014) el líder es el responsable de la salud física y mental de su equipo; permitiendo de esta manera que el colaborador se adecue a la nueva realidad, logrando la adaptación laboral, y con ello se permita que el personal tome el desconcierto que ha generado la COVID-19 como una oportunidad que produzca un mejor desempeño laboral (Torner, 2020).

Iniciando con el análisis del objetivo general: determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020, los resultados señalaron que existe un nivel de correlación débil, directa y positiva entre las variables analizadas y esta es significativa, aceptando de esta manera la hipótesis planteada en la investigación.

Estos resultados se pueden contrastar con los de Pérez y Azzollini (2013), que hicieron una investigación recopilando una lista de investigaciones que hablan del “Liderazgo y su relación con la satisfacción laboral”, recalcando dos trabajos en específico, la primera hacen referencia a un estudio internacional que realizó la consultora “Hay Group” en la que llegan a la conclusión de que más de la mitad del porcentaje encuestado (70%) presenta un impacto en su satisfacción laboral relacionado con el estilo de liderazgo de su jefe; a diferencia de la segunda investigación, la cual plantea que es complejo encontrar la relación entre estas dos variables debido a que no se pueden medir todas las variables que forman parte.

Entre otros estudios, se consideraron los de Wescott (2016), Legatt et al (2015) y YuKyung Ko et al (2015), pues en sus estudios reflejaron que el aplicar el coaching en las enfermeras líderes, permite que en ellas se mejore las técnicas de liderazgo, y eso se evidencia a través de la buena comunicación y relación interpersonal que se plasma entre las líderes y sus colaboradores, trayendo consigo el rendimiento positivo del desempeño laboral, a través de actitudes proactivas durante el ejercicio del cargo asistencial, lo que genera en consecuencia el logro de los objetivos planteados en la institución.

Con relación a los objetivos específicos, iniciaremos el análisis con el objetivo: determinar el estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, para el cual el resultado nos expresa que los 3 estilos de liderazgo utilizados en esta investigación: autoritario, democrático y permisivo, se encuentran presentes en la institución prestadora del servicio de salud, sin embargo la diferencia entre el porcentaje de los mismos permite que uno de ellos tome ventaja en relación a los otros. Para el estilo de liderazgo autoritario, el 48% del total de encuestados, lo consideró en un nivel malo, mientras que el 50 % consideró al estilo de liderazgo permisivo en el nivel regular y el 53 % del total de encuestados consideró el liderazgo democrático en el nivel bueno.

Estos datos reflejan que los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo, determinaron al estilo de liderazgo democrático como el estilo que prevalece en su institución, entendiéndose que las decisiones siempre son consultadas con los

miembros del equipo, antes de ser efectuadas. Esto toma mayor relevancia por la situación actual que estamos viviendo, pues la pandemia ha permitido que el personal de salud una esfuerzos para lograr un objetivo común y para ello se necesita de la participación de todo el personal, específicamente el profesional de enfermería que necesita integrar el trabajo del líder con su equipo.

Para Zabalegui (2018) el liderazgo permitirá potenciar la capacidades o habilidades de del profesional líder alcanzando el logro de las metas a través de un desempeño laboral fortalecido, para el cual necesita de diversas herramientas, como la comunicación, trabajo en equipo, capacidad de gestión a través de saber dirigir e impulsar a su personal, utilizando para ello diferentes valores como el compromiso, valentía, perseverancia, entre otros, mejorando la calidad de atención del usuario de salud (Barria, 2020).

Estas manifestaciones contrastan fuertemente con muchas investigaciones, como la de Mosqueira (2017), quienes mencionan que el liderazgo participativo o democrático es el liderazgo preferido por las personas que participaron en sus estudios de investigación, pues a partir de este estilo de liderazgo se realiza con mayor facilidad la participación de todos los colaboradores de la empresa en cuanto a las decisiones que se tomen en beneficio de la institución, primando la confianza entre el líder y los subordinados, lo que potencia el trabajo en equipo, al permitir que el logro de los objetivos sea realizado por decisiones que establecen o toman todo el grupo.

En estos tiempos de pandemia, este estilo de liderazgo logra potenciar como ya se menciono anteriormente, el trabajo en equipo, herramienta indispensable en los profesionales de la salud, que trabajan buscando obtener un solo objetivo la atención de calidad al paciente o usuario. Para Martínez, Zabalegui y Sevilla (2021) no solo el trabajo en equipo ha permitido hacerles frente a las exigencias que ha impuesto la pandemia a nivel mundial, sino también el manejo emocional y el respeto a las decisiones de la institución, por parte del profesional de enfermería.

Con respecto al segundo objetivo específico: determinar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, los resultados

reflejan que el 70% de encuestados, es decir, 28 profesionales de enfermería, consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular y el 30% lo considera bueno, aceptando la hipótesis perteneciente a este punto, que establece que el desempeño laboral en los trabajadores de una clínica de Chiclayo, 2020 es regular.

Importante mencionar que, en relación a esta variable, la dimensión que mas destaca es el desempeño hacia los individuos y hacia las tareas pues los resultados reflejan que más de la mitad del personal pone mayor énfasis en el desarrollo del trabajo en equipo, pero por sobre todo en el desarrollo de sus funciones afines a su cargo.

Muchas investigaciones que hablan sobre el desempeño laboral, y es que esta variable, es de suma importancia, porque permite lograr los planes trazados de cada institución. Así encontramos investigaciones que difieren del resultado obtenido como la de Quintana y Tarqui (2020) en la que especifica según sus conclusiones de que el mayor porcentaje del profesional enfermero de un hospital del Perú, presenta un desempeño de sus actividades laborales suficiente; o como la de Castillo et al (2013), en la que manifiesta que el desempeño laboral en la mayoría de sus encuestados lo percibe como bueno. Sin embargo, investigaciones como la de Oliva y Molina (2016) avalan los resultados, pues su estudio concluye que el 52 % de sus encuestados manifiesta que la satisfacción laboral en ellos se encuentra en el nivel medio.

Y finalmente, respecto al último objetivo específico: analizar la relación existente entre el liderazgo autocrático, democrático y permisivo con el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020, este se podrá desglosar en 3 ítems, para una mejor interpretación y análisis:

Con relación al primer ítem, los resultados señalan que, según la correlación de Pearson, existe un nivel relacional muy débil entre el liderazgo autocrático con el desempeño laboral de los encuestados, además que los datos no son

estadísticamente significativos ($p > 0,326$), pues un nivel de significancia mayor a 0,05, hace que se acepte la hipótesis nula rechazando la hipótesis alterna.

Se encontró un trabajo de investigación, el cual señala que el estilo de liderazgo autocrático, es el estilo predominante en algunas empresas, en la que es el líder quien toma todas las decisiones en relación a la empresa, independientemente de que sean buenas o malas, lo que trae como consecuencia desmotivación en sus trabajadores, lo que puede relacionarse con un nivel de desempeño regular y hasta malo (Díaz, 2019).

En relación al segundo ítem, se encontró una relación estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional, entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo-2020 ($r_s = 0,534$, $p < 0,01$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual fue de que si existe relación entre las variables y esta es altamente significativa.

Añazco et al (2018) mencionan que el liderazgo transformacional ejerce en los subordinados una satisfacción que se ve reflejada en la productividad y eficacia, aumentándolas de manera positiva, pues este tipo de liderazgo permite que los empleados se inspiren y trasciendan profesional y personalmente, pues ambos (líder y seguidores) se elevan motivacionalmente.

Los resultados coinciden con los resultados de investigación de Carbajal y Velasco (2011), quienes manifiestan que los estudiantes percibieron el liderazgo de sus jefes como participativo (denominación que le dieron al estilo de liderazgo democrático), porque facilitaban su contribución en la toma de decisiones, respetando sus opiniones e integrándolas en el grupo.

Otra de las investigaciones que habla sobre el estilo de liderazgo participativo o democrático, es la de Villalva (2017) quien concluye que este tipo de liderazgo es ideal para estimular o promover el trabajo en equipo, porque permite la participación tanto del líder como de los seguidores, y esto eleva la satisfacción laboral, profesional y personal, logrando alcanzar las metas propuestas.

Para el tercer ítems, los resultados señalan, que existe un nivel relacional muy debil entre el liderazgo permisivo con el desempeño laboral de los encuestados, y esta no es significativa, pues presenta un valor de significancia de 0,450 ($> 0,05$), lo que hace que se rechace la hipótesis, de la misma forma que se rechazó la hipótesis entre las variables de estilo autocrático con el desempeño laboral, obteniendo para este caso específico, una correlación de Pearson de 0,123.

Para este último punto, encontramos investigaciones como la de Oliva y Molina (2016), que manifiestan que los estilos de liderazgo predominantes, de mayor a menor porcentaje, son los que siguen la secuencia: directivo, participativo, persuasivo y delegativo, los cuales influyen moderada y positivamente con la satisfacción laboral, a diferencia de los resultados de la investigación que manifiestan que los estilos autocrático y liberal se relacionan de manera positiva muy baja con relación al desempeño laboral.

Chen y Baron (citado por Pérez y Azollini 2013), llegaron a la conclusión de que una de las formas negativas de relación se da entre el estilo laissez- faire y la satisfacción laboral.

Independientemente de cual sea el estilo de liderazgo empleado en una situación determinada, pues las persona pueden adoptar un estilo diferente, nos queda claro, que el liderazgo en sí juega un rol muy importate, porque este se encuentra relacionado con la satisfacción laboral, y este a su vez incide en el desempeño laboral, pues un personal que se encuentre satisfecho laboralmente realizará un correcto desempeño de sus funciones, garantizando de esta manera, el logro de las metas insttucionales (Gonzales, 2013); sobre todo, en este año en que aun cotinuamos sumando esfuerzos para hacerle frente a la pandemia, es ahora donde el liderazgo en enfermería debe trascender permitiendo un desempeaño laboral adecuado.

VI. CONCLUSIONES

1. La variable estilos de liderazgo presenta relación directa significativa con la variable de desempeño laboral, con un grado de asociación bajo, debido a que presenta un R^2 de 0,350, por lo que se afirma que mientras el liderazgo ejerza una motivación en el profesional de enfermería, estos se desempeñaran laboralmente de una manera que garantice el logro de la meta propuesta.
2. En una clínica de Chiclayo se encuentran presente 3 estilos de liderazgo: autocrático, democrático y permisivo, sin embargo la diferencia entre el porcentaje de los mismos permite que el estilo de liderazgo democrático tome ventaja en relación a los otros dos estilos, pues mas de la mitad de los encuestados lo considera en el nivel bueno, primando entre el lider y sus seguidores la confianza, pues las desiciones siempre son consultadas con los miembros del equipo antes de ser ejecutadas, potenciando de esta manera el trabajo en equipo.
3. El desempeño laboral de los profesionales de enfermería en una clínica de Chiclayo se encuentra en un nivel regular, lo que refleja que aún no se logra superar las expectativas del trabajador asistencial, pues existe un factor determinante que no permite un desempeño laboral bueno. Sin embargo, es importante mencionar que en relación a esta variable, independientemente del nivel mostrado, el profesional de la salud le pone mayor énfasis al trabajo en equipo, pero por sobre todo en el desarrollo de sus funciones afines a su cargo.
4. Los estilos de liderazgo democrático y permisivo con relación a la variable de desempeño laboral, presentan una relación directa entre ambas variables, pero no es significativa, a diferencia del estilo de liderazgo democrático en relación con el desempeño laboral, el cual presentó un R_h de Spearman de 0,534, $p < 0,01$, siendo una correlacion directa moderada, comprobando que existe una relación altamente significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la institución en la que se se elaboró el trabajo de investigación, a que se establezcan estrategias institucionales que permitan mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, con la intención de saber como se les puede motivar al personal, para que este desempeño pase de un nivel regular a un nivel bueno, y porque no decirlo, hasta un nivel excelente, pues ello conllevará a que el usuario de salud que consume el servicio se vea favorecido.
2. Se sugiere que utilicen esta investigación como antecedente para la implementación de dichas estrategias.
3. Se sugiere que las jefaturas de cada servicio y la jefatura general de enfermería, adquieran las herramientas necesarias para brindar un liderazgo, que genere en sus subordinados una adecuada motivación, permitiendo el crecimiento personal y profesional de sus seguidores, manteniendo a su equipo de trabajo contento, reflejandose en su desempeño laboral.
4. Finalmente se sugiere medir el impacto que causa el estilo de liderazgo empleado en una clínica de Chiclayo, sobre la eficacia de los cuidados impartidos por el profesional de enfermería.

REFERENCIAS

- Alveiro, C. (2009). Performance evaluation as a tool for the analysis of human capital. *Future vision*.11(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sanchez, O. y Guerrero, M. (2018). Leadership styles and their effect on job satisfaction. *INNOVA Research Journal*. 3(10): 142 – 148
DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Arias, F. (2006). The research project Introduction to scientific methodology. *Episteme*.<https://www.researchgate.net/publication/27298565>
- Balderas, M. (2005). *Administration of the nursery services*. 4ta Edic. Editorial Interamericana Mc Graw — Hill.
- Bueno, W. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del banco de la nación Tacna, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/385/1/Bueno-Mariaca-Walther-Arturo.pdf>
- Cárcamo, C. y Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 17(1), 70-83. Doi: 10.5294/aqui.2017.17.1.7
- Carvajal, S. y Velasco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad Icesi. *Estud.gerenc.* 27 (118): 64-84.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n118/v27n118a04.pdf>
- Castillo, I., Beltrán, A., Barroso L., López A. y Sánchez A. (2013). Desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia). *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm.* 3(2):27-34.
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/68/desempeno-profesional-satisfaccion-y-condiciones-laborales-de-egresados-de-la-facultad-de-enfermeria-de-la-universidad-de-cartagena-colombia/>
- Cazau, P. (2006). Introduction to research in social sciences. 3ra edic.
<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCIÓN%20A%20LA%20INVESTIGACIÓN%20EN%20CC.SS..pdf>
- Cjahuá, Z., y Lopez, R. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao 2018*. [Tesis de maestría, Universidad nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3555>
- Chiavenato, I (2000) *Human resources management*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y s e.i.r.l. periodo-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3807/TESIS->

ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPEÑO%20LABORAL.pdf?
sequence=1&isAllowed=y

- Garcés, V. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la motivación del personal de enfermería de la clínica San Borja 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21814>
- González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P. y Luengo, C. (2013). Relation of the job satisfaction with leadership styles in nurses of public hospitals, santiago, chile. *Science and nursing*. 19 (1), 11-21. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>
- Gorriti, M. (2007). Performance evaluation in Spanish public administrations. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 23(3), 367-387. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317602007>
- López, P. (2004). Sample and sampling population. *Zero point*. 9(8), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Lussier, R. (2002) *Leadership: Theory, Application Skills Development*. Thomson Editores. S.A.
- Marriner, A. (2007) *Models and Theories in Nursing*. Elsevier Mosby. 6ta ed.
- Martín, S. (2013). Application of ethical principles to the research methodology. *Cardiology nurse*. 20(58-59), 27-30. https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
- Martínez, G., Zabalegui, A. y Sevilla, S. (2021) Management and leadership of nursing services in the emergency plan for the pandemic COVID-19: the experience of the Clinic Hospital of Barcelona. *Clinical nursing*. 31(1): 12-17. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>
- Milkovich G, y Boudrem T. (1994) *Direction and Administration of Human Resources. A Strategy Approach*. Addison Wesley. Iberoamericana.
- Mondragón, M. (2014). Use of the correlation spearman in a study of intervention in physiotherapy. *Movement Scientifi*. 8(1): 98-104.
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica Visión de futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>
- Mosqueira, C. (2017) *Influencia del liderazgo directivo en la calidad de servicio del personal de la clínica Mac Salud - Cuzco*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5970/CCDmoarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, B. Leadership in times of pandemic: changes and new tendencies for the 21st century. *bie3: Boletín IEEE* 21: 448-459. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7957075>

- Oliva, M. y Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de trabajadores de establecimientos de atención primaria de salud de la comuna de Chillán, Chile. *Revista Academia y negocios*. 2(1). 41-56.
- Osorio, J. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y animales. *Medicina*, 60(2), 255-258. http://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf
- Palaci F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. p. 155.
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pazetto, A., & Kowal, I. (2015). Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. *Revista latinoamericana de enfermagem*, 23(1), 106-113. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.0150.2531>
- Pekolj, J. (2020). Leadership in surgery in the COVID-19 era. *Argentine magazine of surgery*. 112(2): 127-140 <http://dx.doi.org/10.25132/raac.v112.n2.1509.es>
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006&lng=es&tlng=es.
- Pinzón, O. (2014). Leadership in health services. *Science and virtual health*. 6(1), 37-53. <https://doi.org/10.22519/21455333.413>
- Quintana, D. y Tarqui, C. El desempeño del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Peru. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Real Academia Española. (s.f.). Desempeño. En diccionario de la lengua española. Recuperado el 07 de enero de 2021, de <https://dle.rae.es/desempeño?m=form>
- Real Academia Española. (s.f.). Desempeñar. En diccionario de la lengua española. Recuperado el 07 de enero de 2021, de <https://dle.rae.es/desempeñar?m=form>
- Reynaldos, K. (2020). Cambio y liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Revista médica de Chile*, 148(9), 1375-1377. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000901375>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson.
- Rodríguez, E. (2018). *Las principales teorías del liderazgo. España: La mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
- Saenz, K. y Tamez, G. (2014). Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales. *Tirant humanidades Mexico*. Mexico. <http://www.tirant.com/mex>

- Salas, R., Díaz, L., y Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. *Educación médica superior*, 26(4), 604-617. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSánchezDíego.pdf
- Santos D. (2018). *Estilos de Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Monzón-2016*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1618/SANTOS%20SABINO%2C%20Diana%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista cubana de salud pública*, 33(3), 0. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21433320.pdf>
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional, impacto de las Emociones*. México: Cenage Learning.
- Torner, C. (2020). COVID-19 Pandemic and Adaptive Leadership: Importance of its relationship in an organization from the Colombian electricity sector. *Latin American Administration Notebooks*. 1-20. DOI: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>
- Veliz, L. y Paravic, T. (2012). Educational coaching as a strategy to strengthen leadership in nursing. *Science and nursing*. 18(2), 111-117. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3704/370441810012>
- Fierro, I. y Villalba, M. (2017). Democratic Leadership: A Conceptual Approach. *INNOVA Research Journal*. 2(4), 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Romero, M. (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*. 6 (3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Leggat, S., Balding, C. y Schiffan, D. (2015). Developing clinical leaders: the impact of an action learning mentoring programme for advanced practicenurses. *J. Clin Nurs*; 24 (11-12), 1576 -1584. doi.wiley.com/10.1111/jocn.12757
- Westcott, L. (2016) How coaching can play a key role in the development of nurse managers. *J Clin Nurs*. 25 (17-18), 2669-2677. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jocn.13315/full>
- Ko, Y. y Yu S. (2017). The Relationships Among Perceived Patients' Safety Culture, Intention to Report Errors, and Leader Coaching Behavior of Nurses in Korea: A Pilot Study. *Journal of Patient Safety*. 13(3), 175–183. <https://insights.ovid.com/crossref?an=01209203-201709000-00010>

ANEXOS
Anexo 01

Operacionalización de variables

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Instrumento de recolección de datos
Estilo de liderazgo	Independiente	El liderazgo es la influencia intrapersonal, orientada a la consecución de objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. (Chiavenato, 2000)	Autocrático Democrático Permisivo	Desiciones consultar. Confianza. Desiciones consultadas. Desiciones independientes.	sin Ordinal	Cuestionario sobre estilos de liderazgo de Julio Casales (2006)
Desempeño laboral	Dependiente	El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización, a través de las conductas que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. (Chiavenato, 2000)	Desempeño de tareas Desempeño contextual	Productividad Desempeño hacia los individuos Desempeño hacia la institución	Ordinal	Cuestionario de desempeño laboral de William y Anderson (1991)

Anexo 02

Matriz de operacionalización de variables

Problema	Objetivos	Justificación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Método
Problema general ¿Hay relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020.	Las organizaciones de salud, exigen cada vez más un liderazgo por parte del profesional de enfermería, por lo cual es crucial entender la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral para poder implementar estrategias necesarias que promuevan el desarrollo de dicha área. Además, es importante porque contribuirá en la resolución de problemas relacionados con el desempeño laboral, convirtiéndose en fuente de	Hipótesis general En el profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral.	Variable 1: estilos de liderazgo	Autocrático	Desiciones sin consultar.	1 - 9	La población será el total del profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo. La técnica será la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos serán: el cuestionario de estilos de liderazgo de Julio Casales (2006) y el cuestionario de desempeño laboral de William y Anderson (1991)
Problemas específicos ¿Existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020? ¿Existe relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la enfermera en	Objetivos específicos -Analizar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020. - Analizar la relación entre el liderazgo democrático y el	poder implementar estrategias necesarias que promuevan el desarrollo de dicha área. Además, es importante porque contribuirá en la resolución de problemas relacionados con el desempeño laboral, convirtiéndose en fuente de	Hipótesis específicas En el profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral. - En el profesional de	Variable 2: desempeño laboral	Democrático Permisivo	Confianza. Desiciones consultadas. Desiciones independientes. Productividad Desempeño hacia los individuos Desempeño hacia la institución	10 - 15 16 - 21 15 - 21 1 - 7 8 - 14	La población será el total del profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo. La técnica será la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos serán: el cuestionario de estilos de liderazgo de Julio Casales (2006) y el cuestionario de desempeño laboral de William y Anderson (1991)

una clínica de Chiclayo, 2020? ¿Existe relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020?	desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020. - Analizar la relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020.	conocimiento y generación de nuevas investigaciones. Finalmente servirá como precedente para identificar que estilo de liderazgo favorece de manera positiva el desempeño laboral del profesional de enfermería, lo que pueda permitir a futuro la implementación de un estilo ideal de liderazgo en las organizaciones de salud.	enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, existe relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral. - En el profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, existe relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral.
---	--	---	---

Anexo 03
Consentimiento Informado

Yo..... Identificado con número de DNI..... decido participar libre y voluntariamente en el trabajo de investigación titulado Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020, realizado por la licenciada en enfermería Noelia Noemi Carrasco Carlos, maestrante de la Universidad Cesar Vallejo, quien me explicó de forma clara y precisa sobre los objetivos que persigue la investigación siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la enfermera en una clínica de Chiclayo, 2020, la cual se hará a través de dos cuestionarios que debo de completar en un tiempo de 15 y 40 minutos aproximadamente. Estoy consiente de que la participación es absolutamente confidencial y será utilizada solo para los fines pertinentes, respetando los principios éticos de la investigación; teniendo la libertad de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que ello perjudique la misma. Sé que de tener dudas sobre mi participación podré aclararlas con la investigadora.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para participar de la investigación, firmando líneas abajo como acto de conconrdancia.

Chiclayo,..... de..... del.....

.....

Participante

Nombre:

DNI:

.....

Investigadora

Noelia Carrasco Carlos

DNI:

Anexo 04

Instrumentos de recolección de datos A

Cuestionario Estilos de liderazgo de Julio Casales

Estoy realizando un estudio que servirá para la elaboración de una tesis profesional acerca de los estilos de liderazgo y el desempeño profesional del profesional de enfermería.

Quisiera pedir su colaboración para responder algunas preguntas que no le tomaran mucho tiempo (15 minutos aproximadamente). Todas las encuestas serán incluidas en la tesis profesional y sus respuestas serán confidenciales y anónimas, cómo se podrá dar cuenta al no solicitar su nombre, además los resultados serán útiles para conocer temas importantes en nuestra profesión.

Lea las instrucciones cuidadosamente y responda con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones:

Para responder al cuestionario, piense en lo que sucede generalmente en su trabajo, tenga en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta, sólo es su opinión personal. Todas las preguntas tienen 05 opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que usted piensa, marcando con un aspa la opción elegida. No se debe marcar más de una opción. Muchas gracias por su colaboración.

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5 = Siempre

Edad:..... Tiempo de servicio:..... Área laboral:.....

N	Item	1	2	3	4	5
Autoritario						
1	Su jefe manifiesta las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva).					
2	En las discusiones trata de imponer su opinión.					
3	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.					
4	Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.					
5	Manda con "mano dura".					
6	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.					
7	Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas.					
8	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.					
9	Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.					

Democrático					
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente.				
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.				
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.				
13	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.				
14	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.				
15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.				
Permisivo					
16	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.				
17	Los problemas no son abordados en el grupo.				
18	No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.				
19	Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.				
20	No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.				
21	Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.				

Gracias.

Instrumentos de recolección de datos B

Cuestionario de desempeño laboral de William y Anderson (1991)

Estoy realizando un estudio que servirá para la elaboración de una tesis profesional acerca de los estilos de liderazgo y el desempeño profesional del profesional de enfermería.

Quisiera pedir su colaboración para responder algunas preguntas que no le tomaran mucho tiempo (30 - 40 minutos). Todas las encuestas serán incluidas en la tesis profesional y sus respuestas serán confidenciales y anónimas, cómo se podrá dar cuenta al no solicitar su nombre, además los resultados serán útiles para conocer temas importantes en nuestra profesión.

Lea las instrucciones cuidadosamente y responda con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones:

Para responder al cuestionario, piense en lo que sucede generalmente en su trabajo, tenga en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta, sólo es su opinión personal. Todas las preguntas tienen 05 opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que usted piensa, marcando con un aspa la opción elegida. No se debe marcar más de una opción. Muchas gracias por su colaboración.

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5 = Siempre

Edad:.....

Tiempo de servicio:.....

Área laboral:.....

N	Items	1	2	3	4	5
	Desempeño contextual hacia individuos:					
1	Ayuda a compañeros que están ausentes.					
2	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo.					
3	Ayuda a su jefe con su trabajo aunque no se lo haya pedido.					
4	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					
5	Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos trabajadores.					
6	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
7	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.					
	Desempeño contextual hacia la organización:					
8	Asiste al trabajo por encima de las normas.					
9	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.					
10	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.					
11	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.					
12	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.					

13	Conserva y protege la propiedad de la organización.					
14	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.					
	Desempeño de tareas:					
15	Comple adecuadamente los deberes asignados.					
16	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.					
17	Realiza las tareas.					
18	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.					
19	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.					
20	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.					
21	Falla al desempeñar deberes esenciales.					

Gracias.

Anexo 05

Validación de instrumentos por opinión de expertos



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

I. TÍTULO DEL PROYECTO

Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020.

Nombre del experto: ALFONSO DIAZ GALVEZ.....

Nombre del instrumento: Cuestionario estilos de liderazgo.

Propósito: Recoger información para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Chiclayo.

Unidades de análisis: Profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Población: 40 enfermeras.

Responsable: Julio Casales.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Observaciones y/o sugerencias de cada ítem.

Dimensión	Indicador	Enunciado	Escala de respuestas					Valoración						Observaciones y/o sugerencias
			1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: A menudo 5: Siempre					Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	
Autoritario	Decisiones sin consultar.	Refiere las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva)	X					X		x		X		
		En las discusiones trata de imponer sus opiniones						X		X		X		
		En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas						X		x		x		
		Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error						X		x		x		
		Manda con "mano dura"						X	X	X	x	x	x	
		Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan						X		x		x		
		Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas						X		x		x		
		Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él						X		x		x		
		Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones						X		x		x		
Democrático	Confianza. Decisiones consultadas.	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente						X		x		x		
		Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo						X		x		x		
		Al tomar decisiones procura que se lleve a						X		x		x		

		cabo por voluntad del grupo												
		Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo						X		x		x		
		Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo						X		x		x		
		Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución						X		x		x		
Permisivo	Decisiones independientes.	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso						X		x		x		
		Los problemas no son abordados en el grupo						X		x		x		
		No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio							X		x		x	
		Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo							X		x		x	
		Se limita para la formación del equipo de trabajo en las actividades cotidianas							X		x		x	
		Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes							X		x		x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_El instrumento es claro, coherente,
aplicable_____

CHICLAYO, 27 DE MAYO DEL 2021



FIRMA

DNI: 16640315



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

I. TÍTULO DEL PROYECTO

Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020.

Nombre del experto: ALFONSO DIAZ GALVEZ.....

Nombre del instrumento: Cuestionario desempeño laboral.

Propósito: Recoger información para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Chiclayo.

Unidades de análisis: Profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo.

Duración: 30 – 40 minutos aproximadamente.

Población: 40 enfermeras.

Responsable: William y Anderson.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Observaciones y/o sugerencias de cada ítem.

Dimensión	Indicador	Enunciado	Escala de respuestas					Valoración						Observaciones y/o sugerencias
			1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: A menudo 5: Siempre					Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño contextual	Desempeño hacia los individuos	Ayuda a otros que están ausentes.	x					x		x		X		
		Ayuda a otros que tienen otras cargas de trabajo						x		x		x		
		Ayuda a su jefe con su trabajo aunque no se lo haya pedido.						x		x		x		
		Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.						x		x		x		
		Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos empleados.						x		x		x		
		Tiene un interés personal en los demás empleados.						x		x		x		
		Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.						x		x		x		
	Desempeño hacia la institución	Asiste al trabajo por encima de las normas.						x		x		x		
		Avisa previamente cuando no pueda asistir a trabajo.						x		x		x		
		Se toma descansos en el trabajo no merecidos.						x		x		x		
		Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.						x		x		x		
		Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.						x		x		x		

		Conserva y protege la propiedad de la organización.							x		x		x		
		Se adhiere a las reglas informales concebidas para mantener el orden.							x		x		x		
Desempeño de tareas	Productividad	Completa adecuadamente los deberes asignados.							x		x		x		
		Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.							x		x		x		
		Realiza las tareas que se espera de él.							x		x		x		
		Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.							x		x		x		
		Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.							x		x		x		
		Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.							x		x		x		
		Falla al desempeñar deberes esenciales.							x		x		x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____El instrumento. coherente, aplicable y calaro. _____

CHICLAYO, 27 DE MAYO DEL 2021



FIRMA

DNI: 16640315

Anexo 06

Validación de instrumentos por opinión de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

I. TÍTULO DEL PROYECTO

Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020.

Nombre del experto:...DALILA LISSET UBILLUS DAVILA.....

Nombre del instrumento: Cuestionario estilos de liderazgo.

Propósito: Recoger información para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Chiclayo.

Unidades de análisis: Profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Población: 40 enfermeras.

Responsable: Julio Casales.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Observaciones y/o sugerencias de cada ítem.

Dimensión	Indicador	Enunciado	Escala de respuestas					Valoración						Observaciones y/o sugerencias
			1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: A menudo 5: Siempre					Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	
Autoritario	Decisiones sin consultar.	Refiere las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva)	X					X		x		X		
		En las discusiones trata de imponer sus opiniones						X		X		X		
		En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas						X		x		x		
		Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error						X		x		x		
		Manda con "mano dura"						X	X	X	x	x	x	
		Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan						X		x		x		
		Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas						X		x		x		
		Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él						X		x		x		
		Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones						X		x		x		
Democrático	Confianza. Decisiones consultadas.	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente						X		x		x		
		Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo						X		x		x		
		Al tomar decisiones procura que se lleve a						X		x		x		

		cabo por voluntad del grupo													
		Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo						X		x		x			
		Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo						X		x		x			
		Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución						X		x		x			
Permisivo	Decisiones independientes.	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso						X		x		x			
		Los problemas no son abordados en el grupo						X		x		x			
		No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio							X		x		x		
		Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo							X		x		x		
		Se limita para la formación del equipo de trabajo en las actividades cotidianas							X		x		x		
		Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes								X		x		x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_El instrumento aplicable, claro,
exhaustivo_____

CHICLAYO, 27 DE MAYO DEL 2021



FIRMA

DNI:_40928315



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

I. TÍTULO DEL PROYECTO

Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020.

Nombre del experto: DALILA LISSET UBILLUS DAVILA.....

Nombre del instrumento: Cuestionario desempeño laboral.

Propósito: Recoger información para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Chiclayo.

Unidades de análisis: Profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo.

Duración: 30 – 40 minutos aproximadamente.

Población: 40 enfermeras.

Responsable: William y Anderson.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Observaciones y/o sugerencias de cada ítem.

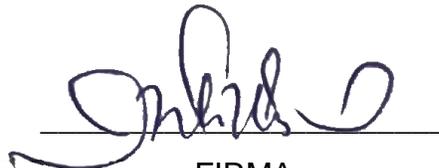
Dimensión	Indicador	Enunciado	Escala de respuestas					Valoración						Observaciones y/o sugerencias
			1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: A menudo 5: Siempre					Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño contextual	Desempeño hacia los individuos	Ayuda a otros que están ausentes.	x					x		x		X		
		Ayuda a otros que tienen otras cargas de trabajo.						x		x		x		
		Ayuda a su jefe con su trabajo aunque no se lo haya pedido.						x		x		x		
		Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.						x		x		x		
		Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos empleados.						x		x		x		
		Tiene un interés personal en los demás empleados.						x		x		x		
	Desempeño hacia la institución	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.						x		x		x		
		Asiste al trabajo por encima de las normas.						x		x		x		
		Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.						x		x		x		
		Se toma descansos en el trabajo no merecidos.						x		x		x		
		Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.						x		x		x		
		Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.						x		x		x		
	Conserva y protege la propiedad de la organización.						x		x		x			

		Se adhiere a las reglas informales concebidas para mantener el orden.							x		x		x		
Desempeño de tareas	Productividad	Completa adecuadamente los deberes asignados.							x		x		x		
		Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.							x		x		x		
		Realiza las tareas que se espera de él.							x		x		x		
		Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.							x		x		x		
		Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.							x		x		x		
		Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.							x		x		x		
		Falla al desempeñar deberes esenciales.							x		x		x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____El instrumento claro, coherente y aplicable_____

CHICLAYO, 27 DE MAYO DEL 2021



FIRMA

DNI: 40928315

Anexo 07

Validación de instrumentos por opinión de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

IV. TÍTULO DEL PROYECTO

Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020.

Nombre del experto:...VANESSA IVONNE SAAVEDRA CARBAJAL.....

Nombre del instrumento: Cuestionario estilos de liderazgo.

Propósito: Recoger información para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Chiclayo.

Unidades de análisis: Profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Población: 40 enfermeras.

Responsable: Julio Casales.

V. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Observaciones y/o sugerencias de cada ítem.

Dimensión	Indicador	Enunciado	Escala de respuestas					Valoración						Observaciones y/o sugerencias
			1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: A menudo 5: Siempre					Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	
Autoritario	Decisiones sin consultar.	Refiere las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva)						x	x		X			El termino orientaciones , referido a las indicaciones de una determinada actividad o tarea
		En las discusiones trata de imponer sus opiniones					X		X		X			
		En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas					X		x		x			
		Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error					X		x		x			
		Manda con "mano dura"						X	X	X	x	X	x	
		Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan					X		x		x			
		Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas					X		x		x			
		Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él					X		x		x			
		Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones					X		x		x			
Democrático	Confianza. Decisiones	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del					X		x		x			

	consultadas.	grupo y no personalmente												
		Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo						X		x		x		
		Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo						X		x		x		
		Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo						X		x		x		
		Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo						X		x		x		
		Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución						X		x		x		
Permisivo	Decisiones independientes.	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso						X		x		x		
		Los problemas no son abordados en el grupo						X		x		x		
		No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio						X		x		x		
		Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo						X		x		x		
		Se limita para la formación del equipo de trabajo en las actividades cotidianas						X		x		x		
		Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes						X		x		x		Suprimir los , directo realiza cambios innecesarios

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_El instrumento puede ser aplicado en el medio

CHICLAYO, 27 DE MAYO DEL 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'V. S. S.', is centered on a light gray rectangular background.

FIRMA

DNI:_41640192



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

I. TÍTULO DEL PROYECTO

Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, 2020.

Nombre del experto: VANESSA IVONNE SAAVEDRA CARBAJAL

Nombre del instrumento: Cuestionario desempeño laboral.

Propósito: Recoger información para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Chiclayo.

Unidades de análisis: Profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo.

Duración: 30 – 40 minutos aproximadamente.

Población: 40 enfermeras.

Responsable: William y Anderson.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Observaciones y/o sugerencias de cada ítem.

Dimensión	Indicador	Enunciado	Escala de respuestas					Valoración						Observaciones y/o sugerencias
			1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: A menudo 5: Siempre					Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño contextual	Desempeño hacia los individuos	Ayuda a otros que están ausentes.						X	x		X		La ausencia se refiere a la falta en el trabajo, o es la ausencia en determinado momento y asume sus funciones	
		Ayuda a otros que tienen otras cargas de trabajo.					x		x		x			
		Ayuda a su jefe con su trabajo aunque no se lo haya pedido.						x		x		x		Cambiar el termino requerido por el de pedido
		Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.						x		x		x		
		Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos empleados.						x		x		x		
		Tiene un interés personal en los demás empleados.						x		x		x		El término empleado por colaborador
		Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.						x		x		x		
	Desempeño	Asiste al trabajo por encima de las normas.						x		x		x		

	hacia la institución	Avisa previamente cuando no pueda asistir a trabajo.							x		x		x			
		Se toma descansos en el trabajo no merecidos.								x		x		x		
		Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.								x		x		x		
		Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.								x		x		x		
		Conserva y protege la propiedad de la organización.								x		x		x		
		Se adhiere a las reglas informales concebidas para mantener el orden.								x		x		x		
Desempeño de tareas	Productividad	Completa adecuadamente los deberes asignados.							x		x		x			
		Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.							x		x		x			
		Realiza las tareas que se espera de él.								x		x		x		
		Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.								x		x		x		
		Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.								x		x		x		
		Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.								x		x		x		
		Falla al desempeñar deberes esenciales.								x		x		x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____El instrumento cumple con los requisitos puede ser aplicado._____

CHICLAYO, 27 DE MAYO DEL 2021



FIRMA

DNI:_____41640192_____

ANEXO 08

BASE DE DATOS

Codificación

Nombre de Variable	Descripción de la variable	Codificación de la variable	Estandarización de los datos
Número	Número de encuesta		
Edad	Edad del encuestado		Años
Tiempo de servicio	Tiempo de trabajo		Años o meses
Área laboral	Lugar donde se desempeña	1= Hospitalización 2= Emergencia 3= UCI 4= SOP. 5= Neonatología 6= Triage diferenciado	
1. Su jefe manifiesta las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva).	Pregunta liderazgo 1	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
2. En las discusiones trata de imponer su opinión.	Pregunta liderazgo 2	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
3. En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.	Pregunta liderazgo 3	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
4. Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.	Pregunta liderazgo 4	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
5. Manda con "mano dura".	Pregunta liderazgo 5	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
6. Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.	Pregunta liderazgo 6	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
7. Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas.	Pregunta liderazgo 7	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
8. Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.	Pregunta liderazgo 8	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	
9. Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.	Pregunta liderazgo 9	1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4=A menudo 5= Siempre	

10. Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente.	Pregunta liderazgo 10	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
11. Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.	Pregunta liderazgo 11	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
12. Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.	Pregunta liderazgo 12	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
13. Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.	Pregunta liderazgo 13	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
14. Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.	Pregunta liderazgo 14	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
15. Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.	Pregunta liderazgo 15	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
16. Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.	Pregunta liderazgo 16	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
17. Los problemas no son abordados en el grupo.	Pregunta liderazgo 17	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
18. No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.	Pregunta liderazgo 18	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
19. Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.	Pregunta liderazgo 19	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
20. No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.	Pregunta liderazgo 20	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
21. Realiza cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.	Pregunta liderazgo 21	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre

1. Ayuda a compañeros que están ausentes momentáneamente.	Pregunta desempeño laboral 1	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
2. Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo.	Pregunta desempeño laboral 2	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
3. Ayuda a su jefe con su trabajo aunque no se lo haya requerido.	Pregunta desempeño laboral 3	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
4. Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.	Pregunta desempeño laboral 4	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
5. Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos trabajadores.	Pregunta desempeño laboral 5	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
6. Tiene un interés personal en los demás colaboradores.	Pregunta desempeño laboral 6	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
7. Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.	Pregunta desempeño laboral 7	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
8. Asiste al trabajo por encima de las normas.	Pregunta desempeño laboral 8	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
9. Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.	Pregunta desempeño laboral 9	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
10. Se toma descansos en el trabajo no merecidos.	Pregunta desempeño laboral 10	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
11. Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.	Pregunta desempeño laboral 11	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
12. Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.	Pregunta desempeño laboral 12	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
13. Conserva y protege la propiedad de la organización.	Pregunta desempeño laboral 13	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
14. Se adhiere a las reglas para mantener el orden.	Pregunta desempeño laboral 14	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre
15. Cumple adecuadamente los deberes asignados.	Pregunta desempeño laboral 15	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre

16. Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.	Pregunta desempeño laboral 16	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre	
17. Realiza las tareas.	Pregunta desempeño laboral 17	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre	
18. Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.	Pregunta desempeño laboral 18	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre	
19. Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.	Pregunta desempeño laboral 19	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre	
20. Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.	Pregunta desempeño laboral 20	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre	
21. Falla al desempeñar deberes esenciales.	Pregunta desempeño laboral 21	1= Nunca	2= Rara vez	3= A veces	4=A menudo	5= Siempre	

ANEXO 09
Variable Liderazgo

LIDERAZGO

Número	Edad	Tiempo de servicio	Área laboral	1. Su jefe manifiesta las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva).	2. En las discusiones trata de imponer su opinión.	3. En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.	4. Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.	5. Manda con "mano dura".	6. Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.	7. Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas.	8. Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.	9. Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.	10. Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente.	11. Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.	12. Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.	13. Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.	14. Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.	15. Evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.	16. Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.	17. Los problemas no son abordados en el grupo.	18. No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.	19. Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.	20. No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.	21. Realiza cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.
1	33	Asistencial	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	2	2	1	2	3
2	33	6 años	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	3
3	31	5 años	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3
4	34	1 año	1	3	3	3	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	32	5 años	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	1	3	3
6	30	6 años	3	2	2	1	4	3	1	1	3	2	1	4	4	4	4	5	1	5	1	1	3	4
7	29	11 meses	1	3	5	4	5	4	4	5	4	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	4	5
8	36	2 años	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	35	10 años	1	1	1	1	2	1	2	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1
10	29	5 años	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2
11	28	11 meses	1	3	1	3	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	4
12	26	10 meses	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	4	5	5	4	3	1	1	1	1	1
13	33	8 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5
14	28	3 años	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	1
15	35	5 años	3	4	2	1	5	5	3	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5
16	36	8 años	1	2	2	3	4	3	2	5	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5
17	35	4 años	1	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	2	1	5	5
18	33	4 años	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
19	28	7 años	4	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	4	5	5	4	1	2	3	3	3	2
20	33	7 meses	1	5	2	4	3	2	2	2	1	5	4	1	4	1	5	5	1	1	1	1	1	1
21	30	8 meses	1	3	3	1	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	1	1	1
22	36	Mas de 1 año	4	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	1	4	5	5	5	4	4	1	1	1	2
23	30	6 años	1	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	2
24	30	2 años	1	1	4	1	2	4	2	4	2	5	5	1	4	5	5	5	2	2	4	3	4	2
25	25	5 años	1	2	2	1	2	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
26	30	7 años	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	33	12 meses	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	31	6 años	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1
29	34	9 años	6	1	3	1	5	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	3	1	1
30	33	1 año	2	1	1	2	1	2	1	5	2	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	1	5	4
31	42	7 años	1	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
32	36	2 años	4	1	1	1	2	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	4	3	3	1	1	1	1
33	29	6 años	1	3	2	2	1	2	1	1	1	5	5	5	4	4	5	3	1	5	2	2	2	2
34	35	9 años	4	4	3	2	5	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2
35	34	12 años	5	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3
36	31	5 años	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	34	8 meses	1	3	1	2	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	4	1
38	35	1 año 2 meses	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	33	5 años	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
40	36	2 años	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3

ANEXO 11

TABLAS DE RESULTADOS

Prueba de normalidad de estilos de liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo-2020

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Estilo de liderazgo	,976	40	,561
Desempeño laboral	,986	40	,899

En la tabla podemos observar los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, aplicadas a las variables de la presente investigación, prueba apropiada debido a que el número de datos es menor a 50 (Romero, 2016), los cuales muestran un valor de significatividad mayor a 0,05 ($p = 0,561$ para la variable estilos de liderazgo y $p = 0,899$ para la variable desempeño laboral), aceptando de esta manera la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna de la normalidad la cual menciona que los datos tienen una distribución normal (investigación paramétrica correlacional) por lo que se usó la correlación de Pearson para el análisis de los datos, la misma que se aprecia en la siguiente tabla.

Nivel de las variables estilo de liderazgo y desempeño laboral

	Malo	Regular	Bueno	Total
Estilos de liderazgo	10 25%	26 65%	4 10%	40 100%
Desempeño laboral	0 0%	28 70%	12 30%	40 100%

Fuente: Cuestionario estilos de liderazgo y desempeño laboral (anexo 03 A y anexo 03 B).

Los resultados de la tabla con relación al nivel de las variables que rigen la investigación plasman que ambas variables presentan un porcentaje elevado para el nivel regular con un 68% para la variable estilo de liderazgo y un 70% para la

variable desempeño laboral, mientras que el nivel bueno presenta un 10 y 30% respectivamente para ambas variables, y un ningún encuestado considera el desempeño laboral en el nivel malo. Estos resultados permiten ratificar la hipótesis planteada en relación a este objetivo, la que constituye que el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo es regular. Esto nos advierte o nos alerta de que existen factores, en la mayoría de los encuestados que no permiten lograr un desempeño laboral bueno en dicha empresa, la cual puede estar fuertemente relacionada con el estilo de liderazgo impartido o por la condición de salud en que nos encontramos a nivel mundial, en donde se refleja diariamente el agotamiento del profesional de la salud.

En ese sentido, y para complementar un poco más en la variable del desempeño laboral, en el trabajo de investigación, esta variable presenta dimensiones, las cuales también fueron analizadas y presentan resultados donde se expone que el profesional de enfermería se inclina por una dimensión específica, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral

	Malo	Regular	Bueno	Total
Desempeño hacia los individuos	0 0%	17 42.5%	23 57.5%	40 100%
Desempeño hacia la organización	3 7.5%	35 87.5%	2 5%	40 100%
Desempeño hacia las tareas	0 0%	16 40%	24 60%	40 100%

Fuente: Cuestionario del desempeño laboral (anexo 03 B).

Las dimensiones de la variable del desempeño laboral corresponden a desempeño hacia los individuos, desempeño hacia las tareas y desempeño hacia la organización. Las primeras dimensiones registraron un 57,5% y 60% respectivamente para el nivel bueno, mientras que la tercera dimensión registró un 87,5% para el nivel regular; se entiende, que la mayoría del total de encuestados respetan la organización asistiendo con responsabilidad y cumpliendo con las

normas establecidas, sin embargo, más de la mitad del personal pone mayor énfasis en el desarrollo del trabajo en equipo, pero por sobre todo en el desarrollo de sus funciones afines a su cargo; esto puede deberse a un sin número de razones, entre ellas a la pandemia de la COVID-19, que golpea a la humanidad, en donde el profesional une esfuerzos con toda la brigada de salud, rescatando el trabajo en equipo y desempeñando sus funciones específicas en relación a su carrera profesional, en el caso de enfermería inmortalizando el cuidado humano.

Prueba de normalidad entre estilo de liderazgo autoritario y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo-2020.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo autoritario	,954	40	,103
Desempeño laboral	,986	40	,899

Teniendo en cuenta que el número de datos de la muestra de la investigación es menor a 50 ($n = 40$) se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, por ser esta la ideal en este número de datos. La variable estilo de liderazgo autoritario presento un nivel de significatividad de 0,103 y la variable de desempeño laboral presento un nivel de significatividad de 0,899, ambos valores mayores a 0,05, lo que da a entender que los datos tienen una distribución normal, es decir es una investigación paramétrica correlacional y se usó por tanto la correlación de Pearson para el análisis de los datos, la que se refleja en la siguiente tabla.

Prueba de normalidad entre estilo de liderazgo democrático y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo-2020

	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo democrático	,927	40	,013
Desempeño laboral	,986	40	,899

Se volvió a utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, prueba idónea a usar por la cantidad de datos que presenta la muestra: 40 encuestados ($n < 50$) el cual registró un valor de significatividad de 0,013, menor de 0,05, rechazando de esta manera la hipótesis nula en donde los datos tienen una distribución normal y aceptando la hipótesis alterna de la normalidad, la cual proyecta que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se usó un método no paramétrico para el análisis de los datos, esto quiere decir que los datos no deben ajustarse a ninguna distribución y pueden aplicarse incluso aunque no se cumplan las condiciones de validez paramétricas. El método no paramétrico utilizado para la correlación entre estilo de liderazgo democrático y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo es la correlación de Spearman, apreciable en la siguiente tabla.

Prueba de normalidad entre estilo de liderazgo permisivo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo-2020

	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo permisivo	,966	40	,275
Desempeño laboral	,986	40	,899

Para el último objetivo específico, en la tabla se observa los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, aplicadas a las variables de estilo de liderazgo permisivo y variable desempeño laboral, prueba apropiada debido a que el número de datos es 40 ($n < 50$), los cuales muestran un valor de significatividad de 0,275 y 0,899 respectivamente para las variables antes mencionadas, ambas mayores a 0,05, aceptando de esta manera la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna de la normalidad la cual menciona que los datos tienen una distribución normal, es decir que es una investigación paramétrica correlacional, por lo que se usó la correlación de Pearson para el análisis de los datos, vertidos en la siguiente tabla.