



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilo de liderazgo y desempeño laboral en una autoridad
sanitaria regional, Lima-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cabanillas Arteaga Noelia (ORCID: 0000-00015718-2149)

ASESOR:

Mg. Alayo Canales Cecilia Magali (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, Juan y María, por su amor incondicional. A mi hijo, mi pequeño Ian quien es mi mayor inspiración para ser mejor persona cada día.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, a la Universidad Cesar Vallejo y a mi familia por darme la oportunidad de continuar mi formación profesional, al personal de la institución donde se realizó el presente estudio de investigación, por brindarme su valioso tiempo; y a todas las personas que de una u otra manera estuvieron apoyándome en la realización de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método y análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Promedio de las dimensiones de liderazgo y la desviación estándar ...</i>	28
Tabla 2: <i>Frecuencia de las dimensiones del liderazgo y su porcentaje.....</i>	29
Tabla 3: <i>Promedio del desempeño laboral y la desviación estándar.....</i>	30
Tabla 4: <i>Frecuencia de los niveles de desempeño laboral y su porcentaje</i>	31
Tabla 5: <i>Correlación entre liderazgo y desempeño laboral.....</i>	32
Tabla 6: <i>Correlación entre liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral.</i>	32
Tabla 7: <i>Correlación entre el liderazgo de persuasión y el desempeño laboral... </i>	33
Tabla 8: <i>Distribución del desempeño laboral por estilos de liderazgo.....</i>	34

Índice de gráficos

Figura 1: <i>Porporción de trabajadores según estilos de liderazgo</i>	29
Figura 2: <i>Promedio del desempeño laboral y su desviación estándar</i>	30
Figura 3: <i>Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral</i>	31
Figura 4: <i>Distribución del grado de desempeño laboral por estilos de liderazgo</i> .	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, en el año 2021. Se analizó el liderazgo como un elemento determinante en el desarrollo del individuo y su injerencia en un grupo; asimismo, el rendimiento laboral reflejó el resultado de la relación del tipo de liderazgo y su relevancia en la institución. Fue un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional que empleó dos cuestionarios validados para la recolección de datos, los que se aplicaron a una muestra tipo censal de 100 trabajadores, obteniéndose como consecuencia una correlación significativa positiva moderada de 0,523 evidenciándose que existe una relación fuerte entre el liderazgo y el desempeño laboral, cabe precisar en cuanto al liderazgo de persuasión que es el que identifica a la mayoría de los servidores de la autoridad sanitaria regional; por lo tanto se finiquita que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. En ese sentido, se recomendaron medidas a implementar en la institución a fin de aportar al logro de los objetivos trazados por la autoridad sanitaria regional.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, líder. base

Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between leadership style and job performance in a regional health authority in 2021. Leadership was analyzed as a determining element in the development of the individual and its influence on a group; Likewise, job performance reflected the result of the relationship of the type of leadership and its relevance in the institution. It was a basic study, quantitative approach and non-experimental, descriptive and correlational cross-sectional design that used two validated instruments for data collection, which were applied to a census-type sample of 100 workers, obtaining a moderate positive significant correlation as a result out of 0.523 showing a strong relationship between leadership and job performance, it should be noted that persuasive leadership is the one that identifies most of the servants of the regional health authority; therefore it is concluded that there is a significant relationship between leadership style and job performance. In this sense, measures were recommended to be implemented in the institution in order to contribute to the achievement of the objectives set by the regional health authority.

Keywords: Leadership, performance, leader.

I. INTRODUCCIÓN.

Los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar síntomas similares a un resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el síndrome respiratorio agudo severo. El COVID-19 es un virus que afectó a más de 200 países, con una tasa de letalidad promedio alrededor del 7%, mientras crecían los casos en todo el mundo, los países tuvieron que ir implementando una serie de medidas restrictivas y preventivas para intentar poner freno a su propagación con el fin de evitar desborde la capacidad de atención de los establecimientos de salud.

Ochoa, C. (2020) manifiesta que la pandemia actual por el COVID-19, que afecta al mundo desde diciembre del año 2019, representa un gran problema de salud pública que afrontamos en los últimos años. En la actualidad, aún continúa en debate el origen, distribución e impacto a largo plazo en los países afectados.

Según, (Decreto Supremo N°008-2020) en el Perú se declaró en emergencia sanitaria a nivel nacional adoptándose medidas de preventivas para evitar la propagación del COVID-19, tales como: cierre de aeropuertos, suspensión de actividades educativas, fortalecimiento de la gestión sanitaria, aislamiento social obligatorio, práctica de lavado de manos, higiene. Además, se debe mantener el distanciamiento social mayor a 2 metros entre otras medidas. Sin embargo; en el Perú a la fecha se reportó altos índices de contagio y letalidad pese a las medidas restrictivas implementadas, asimismo se evidenció la deficiencia de recursos humanos y logísticos para atender la emergencia sanitaria.

Perea, H. (2020) afirma que a pesar de haber sido uno de los países que más temprano implementó medidas restrictivas, el Perú es en este momento una de las naciones más golpeadas por el COVID-19 en América Latina. las naciones más golpeadas por el COVID-19 en América Latina.

Por consiguiente, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y el Decreto de Urgencia N° 026-2020, se dispuso que las personas debían guardar

aislamiento domiciliario, limitándose de esa manera el trabajo presencial en todas las entidades, a excepción de aquellas que estén incluidas en el rubro bancario, de abastecimiento de alimentos o de salud; esta situación dio origen a una nueva modalidad de trabajo virtual denominado trabajo remoto o teletrabajo. (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020).

En ese contexto, tenemos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que a inicios de la pandemia en el Perú publicó una directiva administrativa para la implementación del trabajo remoto en todas las entidades públicas del país, en este documento técnico se describen las actividades a realizar, obligaciones y responsabilidades para los empleados y la entidad, así como la responsabilidad que recae en el jefe, porque él debe establecer las actividades que el servidor debe realizar de manera virtual, pero también debe supervisar su cumplimiento. (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020).

Por otro lado, tenemos a Jiménez (2018) quien refiere que es importante conocer el tipo de liderazgo que caracteriza a un líder en una institución, considerando que va a depender de diversos motivos, uno de ellos se basa en su experiencia, es decir; el líder asumirá un estilo de liderazgo que haga frente a las dificultades acontecidas. En ese marco, existen varios autores que han investigado sobre los estilos de liderazgo que caracterizan a un líder desde diferentes matices. Según Chiavenato (1999), define al estilo de liderazgo como la influencia interpersonal que se ejerce en una determinada situación para lograr los objetivos de la institución. Sin embargo, es destacable lo que menciona Ayaub (2011) quien hace referencia que los estilos de liderazgo se van desarrollando progresivamente con los actos y comportamientos de los líderes.

La autoridad sanitaria de la región Lima, en sus instalaciones alberga aproximadamente a 240 trabajadores entre profesionales de la salud, técnicos y personal administrativo quienes desde el anuncio oficial del estado de emergencia por la pandemia COVID-19 vienen realizando trabajo remoto o mixto (presencial-remoto).

Cabe precisar con respecto a la estructura, que cuenta con un director general, siete direcciones ejecutivas, quince direcciones administrativas y 32 unidades funcionales; dichas responsabilidades son designadas bajo la modalidad de cargos de confianza y en los últimos años fue evidente los continuos cambios de funcionarios en las direcciones antes mencionadas.

Bajo la actual coyuntura del COVID-19 y resaltando la importancia del estilo de liderazgo como un indicador que influye directamente en el desempeño mostrado por el personal, se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño del personal que labora en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021?

La ejecución de este estudio fue conveniente porque se orientó en aspectos que en la actualidad tienen mayor relevancia en las entidades públicas, puesto que el tipo de liderazgo que impera en una organización va a influir de manera efectiva o no, en los miembros de la misma. Asimismo, el análisis del desempeño del personal permitió ratificar que tipo de liderazgo es adecuado para la autoridad sanitaria regional, así como los aspectos fundamentales en los que se debe poner mayor énfasis para optimizar el desempeño de los trabajadores.

Como hipótesis del estudio se planteó que existió una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021. En congruencia, el objetivo principal fue determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021. Como objetivos específicos, se señalaron: a). Determinar el estilo de liderazgo que existió en una autoridad sanitaria regional, b). Determinar el nivel de desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, c). Delimitar la relación que existe entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional y d). Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo en el personal y su nivel de desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional

II. MARCO TEÓRICO:

Reyes & Alfonso (2020) en su investigación realizada en Cuba plantearon como objetivo aportar en la creación de un liderazgo dinámico, con la finalidad de redefinir sus modos de actuación hacia un paradigma más cooperativo y conciliador; entre sus materiales y métodos se puede indicar que se trató de un estudio de diseño mixto, contó con una muestra conformada por 42 personas, finalmente se concluye que en su mayoría los directivos admiten la necesidad de un cambio de estilos de dirección que permita la contribución activa del personal en la toma de decisiones.

Álvarez, Alfonso & Indacochea (2018) en su estudio realizado en Ecuador afirmaron que es importante valorar el desempeño del talento humano siendo necesario utilizar una serie de lineamientos para los procesos de evaluación de desempeño laboral que beneficien a los trabajadores; dentro de los resultados se obtuvo que los estilos de selección de los decisores en las universidades públicas no conllevan a un liderazgo en sus organizaciones, por lo tanto; recomiendan que el Estado Ecuatoriano debe adecuar los procedimientos jurídicos a su realidad social, siendo necesario que para la evaluación del talento humano se refuercen los conocimientos y habilidades del personal administrativo.

Han, Liao, Taylor, & Kim (2018) realizaron una investigación en Korea del Sur cuyo objetivo fue integrar la gestión estratégica de los trabajadores y el liderazgo, obteniendo como resultado que las variables estaban positivamente relacionadas con el rendimiento del equipo.

Reyes, Núñez, López, Núñez & Núñez (2018) realizaron una investigación sobre el predominio del liderazgo en el entorno laboral de las empresas, fue una investigación de tipo cualitativa, que permitió indagar la forma como influye el liderazgo transformacional en el clima laboral de una empresa de Ambato en el Ecuador, la población estuvo conformada por 50 empleados del área técnica y administrativa de la empresa en Tungurahua, obteniéndose como resultados que las relaciones

establecidas entre los empleados y las autoridades permiten determinar las causas de un bajo rendimiento laboral.

Arain (2018) en su estudio de investigación realizado en Arabia Saudita plantearon determinar el impacto del liderazgo que ejercen los supervisores sobre la identidad moral de los mismos y el desempeño posterior en el papel; entre los materiales y métodos se puede indicar que tuvo una muestra de 226 supervisoras de diferentes empresas, obteniéndose como resultados que el liderazgo y la identidad moral tiene implicancias en el desempeño laboral.

Rodríguez, Pedraja & Ganga (2017) en su investigación realizada en Chile, analizaron una muestra de 38 participantes, obteniéndose como resultados que los tipos de liderazgo representan el 58,2% de la varianza en el rendimiento de la muestra estudiada; asimismo, se debe reconocer que el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el tipo de liderazgo denominado *laissez faire* demuestran pertinencia estadística.

Kensbock & Boehm (2016) en su investigación realizada en Israel propusieron como objetivo avanzar en la comprensión del papel de liderazgo en la inclusión profesional de los empleados con discapacidad, se utilizó un enfoque de métodos mixtos (cualitativo – cuantitativo), obteniéndose como resultados que el liderazgo transformacional puede ser un enfoque importante que se adapte particularmente a los requisitos de las personas con discapacidad, ya que influye positivamente en su autoconcepto y aumenta secuencialmente su rendimiento laboral.

Khan & Nawaz (2016) en su estudio realizado en Pakistan tuvo como objetivo conocer la eficacia del liderazgo en la reorganización, incluido el establecimiento de la autoridad, inducir el sentido de responsabilidad, racionalizar y motivar a los individuos hacia el logro de los objetivos deseados. Los investigadores destacaron diversos enfoques/ estilos de liderazgo que se basan en diferentes suposiciones y teorías, finalmente, el estudio demostró que existen dos estilos de liderazgo destacables el liderazgo transformador y transaccional.

Entre los antecedentes nacionales para la presente investigación tenemos a:

Mejía & Jauregui (2020) en su investigación plantearon como propósito de estudio determinar cómo se implementa el coaching en el personal administrativo de una clínica peruana, obteniendo como resultados que los aspectos que más contribuyeron a una implementación segura fueron el tipo del programa, el vínculo entre el coach y el coachee, los valores y capacidades del coach, la presencia de la organización y la percepción sobre el beneficio y la facilidad de aplicación.

Bocanegra (2019) en su trabajo de investigación realizó un análisis del liderazgo como un componente predominante en el desarrollo del individuo y que tiene injerencia en un grupo, además analizó el desempeño de los empleados con respecto al estilo de liderazgo implantado en la organización, el método de análisis fue basado en el pasado fue un estudio descriptivo correlacional; finalmente se obtuvo como resultado una relación altamente significativa entre las variables, cabe destacar que el liderazgo de persuasión fue el que predominó en las personas que trabajan en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

Mendoza & Tejada (2019) realizaron un estudio sobre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros de un establecimiento de salud, se ejecutó a través de un enfoque cuantitativo, correlacional de tipo observacional, de corte transversal y analítico, contó con una muestra fue 72 enfermeros, que representa al 100% de la población, utilizaron el método hipotético- deductivo; finalmente, los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre los tipos de liderazgo y la satisfacción laboral.

Dávalos & Trujillo (2015) realizaron una investigación acerca de los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en un instituto nacional, fue un estudio basado en la teoría Camino Meta que fue estudiada por Robert J. House, con un diseño no experimental, transicional y correlativo, que nos muestra una relación significativa positiva en las dos variables.

Torres (2014) realizó una investigación para determinar la dependencia que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, para ello se construyó dos encuestas dirigidas al personal administrativo, que fueron validadas, la muestra fue de 120 personas, concluyó que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral; finalmente, los resultados demuestran que el tipo de liderazgo que predominó fue el democrático, y en menor medida el estilo permisivo y autoritario.

Cornejo (2014) en su estudio de investigación para establecer la correlación entre el estilo de liderazgo médico con el desempeño laboral en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, aplicó una metodología de investigación de campo, de nivel descriptivo – explicativo y de corte transversal cuya población de estudio estuvo representada por 120 médicos, obteniéndose como resultados que el tipo de liderazgo que presentan los directivos en el Hospital III ESSALUD de Tacna, es de tipo autocrático; por otro lado, la labor que realizan los médicos es deficiente ya que presentan un menor trabajo en equipo y compromiso institucional.

Torres (2014) realizó una investigación sobre el liderazgo y el desempeño laboral en un hospital de Huancavelica, para ello construyó dos encuestas que fueron previamente validadas y luego aplicadas a 120 personas, concluyó que el liderazgo y el rendimiento laboral guardan relación, además; el tipo de liderazgo que imperó fue el democrático, y en menor medida el estilo permisivo y autoritario.

Cornejo (2014) en su estudio de investigación acerca del liderazgo médico y el desempeño laboral en un hospital de EsSalud, aplicó una metodología de investigación de campo, de tipo descriptivo – explicativo y de corte transversal cuya población objetivo de estudio fueron 120 médicos, obteniéndose como resultados que el tipo de liderazgo que caracteriza a los médicos fue de estilo autocrático; por otro lado, la labor que realizan los médicos es deficiente ya que presentan un menor trabajo en equipo y compromiso institucional.

Para ampliar los conocimientos sobre las variables del presente proyecto de investigación, se revisó material bibliográfico tanto del nivel internacional y nacional, como se detalla a continuación:

Sánchez (2010) señala que el liderazgo es la influencia positiva que ejerce un individuo en un determinado grupo y que a su vez contribuye directamente a conseguir las metas y objetivos de una organización.

Asimismo, Lussier y Achua (2011) definen al liderazgo como un mecanismo de influencia que ejercen las personas que lideran a otros individuos para cumplir con los objetivos que tiene una organización, a través de un factor esencial, el cambio.

Por otro lado, el liderazgo se puede desarrollar entre los trabajadores de una organización. Es decir; que el liderazgo, no es innato en aquellas personas que llevan la batuta de un grupo o una organización, sino que dichas características también pueden ser adquiridas por todas las personas que integran una organización. (Hernández, Tobón y Vásquez, 2015).

Kouzes & Posner (2018) sobre liderazgo refiere que a pesar que cada experiencia sea de un individuo, siempre va existir comportamientos y acciones que van a marcar de manera notoria la diferencia. Así mismo hace mención de cinco prácticas de liderazgo que permitieron que cualquiera asuma el desafío de liderar y llevar a personas u organizaciones a lugares donde nunca habrían ido, estas son: demuestra cómo hacerlo, inculca una visión compartida, delibera el proceso, permite la participación de los demás e incentiva de corazón. También refiere que el liderazgo no es cuestión de personalidad más bien es cuestión de comportamiento.

Contreras (2017) cita a Chiavenato (2006), cuando se refiere a liderazgo nos dice que es la influencia interpersonal que se ejerce en una circunstancia, que está orientada a conseguir uno o diversos objetivos planteados utilizando el proceso de diálogo humano Otra definición importante sobre liderazgo se encuentra en el texto sobre comportamiento organizacional donde se describió al liderazgo como el dominio que

tiene una persona y que a su vez le va permitir influir en otras, a través de las relaciones interpersonales. Bajo esta lógica tendremos a un individuo que dirige (líder), y otras subordinadas a su influencia (liderados), por lo tanto; la descripción de influencia y de poder están vinculados, puesto que el poder representa la capacidad de un individuo para influir en otros (Chiavenato, 2009).

Respecto a la importancia del liderazgo; Rodríguez (2016) sostiene que la influencia de un líder es trascendental para orientar a su equipo en momentos de dificultades y problemas, asimismo; para realizar coordinaciones, dirigir, apoyar y mantener en constante motivación a su grupo.

Wati & Kamis (2019) nos detallan sobre el liderazgo directivo y la innovación; siendo relevantes en el rendimiento y clima organizacional adecuado, asimismo; hace referencia que no importa el tipo de liderazgo sino la innovación que se debe de ejercer al aplicarlo.

Para las dimensiones planteadas sobre el liderazgo, según García (2013), tenemos: Liderazgo autocrático: es un tipo de liderazgo donde los directores tienen la autoridad completa sobre el equipo de su institución. Los que conforman este grupo en mínimas ocasiones dan a conocer sus propuestas, no importa, aunque sean a favor de su institución. Liderazgo burocrático: estos son los líderes que realizan todas sus acciones teniendo en cuenta los principios legales, son tan exigentes al seguir las leyes que buscan que todos los integrantes realicen sus actividades como lo manda las leyes. Liderazgo democrático: su forma de liderar es buscando mantener estimulados a su grupo, permitiendo que todos participe democráticamente en las decisiones. Este tipo de líder goza de su labor ya que busca enriquecer sus conocimientos teniendo en cuenta las experiencias de su grupo. Los integrantes de este grupo de liderazgo se sienten motivados e inspirados para realizar todas las acciones a favor de su institución. Liderazgo transformacional: en este tipo de liderazgo los líderes se encargan de inspirar confianza y transmiten entusiasmo de manera continua en su grupo. Ellos buscan que sus seguidores tengan confianza en su manera de liderar, están pendientes en buscar nuevas iniciativas y de dotarse de cualidades valorativas.

Por otro lado, Salazar (2020) nos habla que no hay diversos modelos de líder, más bien el liderazgo es uno solo y el líder es un individuo con cualidades determinadas; la clasificación que se otorga al liderazgo viene a estar relacionado a la manera de cómo se ejerce o se adquiere el dominio para liderar, ya que mucha de ellas no tiene nada que ver con el liderazgo.

Según el libro sobre habilidades directivas, se resume al liderazgo como una acción que se ejerce sobre los individuos y para ello describe cuatro elementos: La motivación, que origina que el líder tenga la capacidad de comprender a los individuos, así como identificar sus emociones, preferencias, propósitos, valores y las actitudes, que tomará en cuenta para motivarlos. Por otro lado, el control, describe que la manera de pensar y el comportamiento de los individuos son un conjunto de acciones que tomará cierto tiempo, es decir; que no solo es emprender modificaciones en ella; sino que también es tener el control de las acciones ejecutadas para conseguir los objetivos. Finalmente, para liderar es necesario tener dominio de la situación, ya que el impacto que ejerce el líder en las personas de su ámbito, debe ser distinguido como un individuo capaz de poder influenciar en ellos ya sea de manera voluntaria o involuntariamente (Rodríguez, 1989).

También tenemos el libro liderazgo empresarial, donde se define las siguientes dimensiones de liderazgo: Control, este es un estilo en el que el líder dispone las actividades de manera personal, indicando a los trabajadores que deben obedecer las órdenes tal cual son dadas; esta dimensión de liderazgo define a los trabajadores como individuos que no tienen la confianza ni la voluntad para cumplir las actividades asignadas por sí mismos. Continuamos con el segundo estilo que es el de persuadir y este se presenta porque el líder utiliza el interés que tienen los trabajadores para realizar las tareas, aunque desconocen cómo realizarla, el líder utiliza este recurso mediante técnicas de persuasión para lograr que cumplan con las tareas planteadas. También tenemos el estilo de liderazgo participativo, en esta dimensión tenemos a los trabajadores con voluntad y capacidad para realizar sus actividades, sin embargo, carecen de disposición a seguir siendo subordinados del líder. En ese contexto, el líder

actúa generando un ambiente de diálogo, compartiendo ideas, logrando que los individuos participen activamente. Finalmente, tenemos a la cuarta dimensión denominada delegación, esta se presenta con un líder que deriva las disposiciones y obligaciones a los trabajadores, y ellos refieren predisposición a realizar cualquier tarea encomendada (Bonifáz, 2012).

Respecto a las teorías de liderazgo tenemos a la teoría de rasgos que señala que existen ciertas características propias de un líder, como las de tipo físicas, sociales, intelectuales y de personalidad. Respecto a los rasgos físicos tenemos a la estatura o la mirada; en el caso de características sociales tenemos a la diplomacia y oratoria; en lo intelectual podríamos mencionar que el conocimiento que le brinda la experiencia para el cumplimiento de sus funciones son características propias de un líder, y finalmente, los rasgos en la personalidad como el carisma, empatía, entusiasmo, seguridad, entre otros (Bonifaz, 2012).

También tenemos a la teoría del comportamiento que señala que el liderazgo es primordial en el servicio de los trabajadores, y radica básicamente en el comportamiento del líder, estableciendo para ello tres tipos de estilos, tenemos al líder autocrático, se refiere a aquel individuo que aprovecha el poder que tiene y toma decisiones de forma individual tomando una actitud dominante; luego tenemos al líder democrático con una actitud muy diferente pues dirige al equipo, propicia espacios de dialogo en el grupo. Y finalmente el líder liberal quien muestra un comportamiento divergente, ejerce una participación mínima en el equipo, transfiriendo libertad para las decisiones en el grupo (Chiavenato, 2009).

Lussier y Achua (2011), señalan que la teoría de Fiedler considera dos elementos, uno se refiere a los tipos de liderazgo vinculados con las circunstancias sean estas favorables o desfavorables en el equipo. Para ello considera que existen dos estilos en esta teoría, uno dirigido al cumplimiento de las actividades y el otro dirigido a establecer la comunicación con los miembros del equipo, para ello utilizó un instrumento que fue elaborado para identificar qué tipo de estilo debe emplearse según el contexto actual.

En cuanto a las teorías más contemporáneas, tenemos: El liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. Respecto a la perspectiva del liderazgo transaccional se refiere al intercambio que se establece entre el líder y los trabajadores, es decir, ambas partes, coadyuvan para alcanzar los objetivos es así que prevalece una relación de dependencia. En cuanto al liderazgo transformacional es un conjunto de acciones que va más allá de la idea de intercambio, ya que el líder pretende generar un cambio en las personas que va mas allá de lograr los objetivos de la institución, sino además en lograr realizar sus proyectos personales, mediante cambios en su entorno (Bonifáz, 2012).

Respecto al desempeño laboral es preciso mencionar que se refiere al rendimiento que demuestra cada empleado en una institución, y que está sujeto a diversos factores internos y externos, como describen los autores a continuación:

Torres (2014) cita a Araujo y Guerra (2007) que describen al desempeño laboral como la ejecución realizada por el trabajador para el cumplimiento de los objetivos en un tiempo determinado.

Asimismo, la relevancia de la administración o gestión del ejercicio laboral es un proceso que las instituciones deben conducir de manera eficiente y continua, a fin de impulsar a los miembros del equipo a potenciar su rendimiento, encaminando a la empresa a lograr los objetivos trazados (Wayne, 2010). Es preciso reconocer la importancia de evaluar el rendimiento laboral en una organización, entendiéndose como el valor agregado que un trabajador brinda a la institución en la que labora, por otro lado, la evaluación permitirá conocer cuáles son los progresos y problemas que se presentan para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Werther y Davis, 2008).

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, tenemos el libro sobre administración de recursos humanos, donde se define las siguientes: Rasgos de personalidad, describe atributos como la adaptabilidad, el aspecto, las buenas decisiones y los comportamientos. Luego tenemos a las competencias, aquí se

describe las capacidades, comportamientos y destrezas que tienen los trabajadores ligados a las actividades comerciales, el pensamiento analítico, habilidad para desenvolverse adecuadamente en la tarea asignada, entre otros. Luego; tenemos la dimensión logro de las metas, que mide los resultados alcanzados en relación con los objetivos propuestos al trabajador, así como a la organización. Y finalmente, se enfoca en el futuro y describe la necesidad de realizar una evaluación del comportamiento que deberían tener los trabajadores, así como los resultados que se debe obtener para lograr los objetivos trazados (Wayne, 2010).

Finalmente, realizar la evaluación del desempeño laboral es primordial en toda organización, puesto que va a permitir identificar de manera individual las capacidades y los motivos por los que un trabajador está realizando bien o mal las actividades encomendadas. Para ello existen métodos de evaluación del servicio que realiza el personal con base en el pasado, y podemos destacar las técnicas más usadas, como son las escalas de puntuación, lista de chequeo, entre otros. Por otro lado, tenemos a los procesos para medir el rendimiento con base en el futuro, es decir está dirigido a valorar el potencial que tiene cada trabajador, así como su desempeño futuro. En cuanto a las características para este método, destacan las autoevaluaciones, exámenes psicológicos, escala gráfica, entre otros.(Werther y Davis, 2008).

III. METODOLOGÍA:

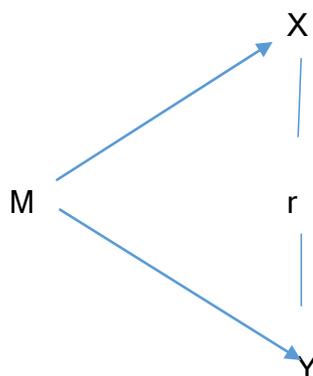
3.1. Tipo y diseño de investigación:

Fue de tipo básica, según CONCYTEC (2018) también llamada pura o fundamental, el principal objetivo fue recoger información que facilite explicar los fenómenos planteados, pero sin profundizar en las acciones prácticas.

El diseño fue no experimental de acuerdo con Hernández (2014), indican que se realiza sin buscar relacionar las variables investigadas, sin generar ninguna situación, ya que se observa hechos que ya existen, sin haber intervenido en ninguna de las variables, ya que no se influyó ni manipuló a ninguna de ellas.

La investigación fue de diseño transversal como lo establece Hernández, Fernández & Baptista (2014), puesto que el recojo de datos se dio en un solo periodo, se recolectó la información en un solo tiempo, porque el propósito principal fue hacer una descripción de las variables en investigación, para buscar el episodio de relación en un instante dado.

Esta investigación fue de diseño correlacional, Chanduví (2020) cita a Vara (2012) quien afirma que en este tipo de investigación no analiza las variables como de causa – efecto debido a que su relación está dado a un tipo de influencia. El gráfico del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = es la muestra

X = los estilos de liderazgo

Y = el desempeño laboral

r = relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Las variables consideradas en el presente proyecto se trataron de medir de manera individual, asimismo; se identificó la relación entre cada una de ellas, así como las dimensiones estimadas.

Definición conceptual de las variables:

Liderazgo: Según Chiavenato (2009) señala al liderazgo como el poder que tiene una persona para intervenir en el comportamiento de otros, mediante las relaciones interpersonales. Entendiéndose que al establecer estas relaciones se tendrá un individuo que influye denominado líder, y otras subordinadas a su influencia denominados liderados.

Desempeño laboral: Es principalmente una descripción sobre el rendimiento de una persona en un puesto de trabajo y que va depender de muchas variables que influyen en ella, se entiende también como la relación entre el trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo en beneficio de una empresa (Chiavenato, 2000).

3.3 Población, muestra y muestreo:

Población o universo: Estuvo compuesta por 240 servidores entre profesionales de la salud, técnicos y personal administrativo que laboran en una autoridad sanitaria regional en el año 2021.

- **Criterios de inclusión:** Profesionales de la salud, técnicos y personal administrativo que laboran en una autoridad sanitaria regional de cualquier condición laboral.
- **Criterios de exclusión:** Personal entre profesionales de la salud, técnicos y personal administrativo que laboran en una autoridad sanitaria regional en el año 2021, que no acepte participar en el estudio. Así como, personal entre profesionales de la salud, técnicos y personal administrativo que ocupen algún cargo de confianza (director).

Muestra: Estuvo compuesta por 100 trabajadores de una autoridad sanitaria regional en el año 2021.

Muestreo: El presente proyecto de investigación tuvo un tipo de muestreo no probabilístico, es decir; no utilizó técnicas probabilísticas para lograr la selección de la muestra, por el contrario; se realizó la elección bajo criterios propios del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La utilizó una encuesta virtual, que consta de dos cuestionarios:

El primero sobre liderazgo cuenta con 16 ítems y el segundo cuestionario sobre desempeño laboral cuenta con 10 ítems, ambos estuvieron enfocados en recoger la información sobre las variables investigadas que se encuentran relacionadas con el problema de investigación. Dichos instrumentos son adaptados por Bocanegra (2019).

En cuanto a la validez del instrumento relacionado a los estilos de liderazgo y desempeño laboral fueron revisados y aprobados por 3 personas conocedoras del tema mediante juicio de expertos; quienes dieron su apreciación de validez y confiabilidad, declarándolo apto para su aplicación.

Asimismo, se analizó la confiabilidad de los cuestionarios mediante la aplicación de una prueba piloto en una población de 20 participantes donde se aplicó el Alfa de Crombach obteniéndose un valor $\alpha = 0,924$ para la encuesta de medición de los estilos de liderazgo y un valor de $\alpha = 0,853$ para la encuesta de la medición del desempeño laboral; concluyéndose que ambos instrumentos se encuentran en un nivel bueno de alfa de crombach y fueron confiables en su aplicación.

3.5 Procedimientos:

Se dio inicio mediante la recopilación de datos; cabe mencionar que la muestra estuvo conformada por los trabajadores de una autoridad sanitaria regional, después de obtener la autorización correspondiente. Las encuestas se aplicaron en un plazo de 2 semanas, antes de aplicar el instrumento se realizó las coordinaciones con cada uno de los integrantes de la muestra donde se les informó de manera detallada el estudio a realizarse. El instrumento se aplicó a través de encuestas en línea con la ayuda de WhatsApp y Google Forms.

A continuación; la información se codificó y se trasladó a un archivo, donde se mantuvo la totalidad de la información recolectada y luego se realizó el proceso de la información. Para cumplir con este paso, se utilizó una computadora portátil, así como el sistema estadístico SPSS v23.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el presente estudio, se trabajó con el programa Excel, en el cual se procedió a ingresar los datos y luego para la elaboración de las tablas y gráficos. se utilizó el programa SPSS v23, para un análisis descriptivo e inferencial más complejo.

Seguido de ello, para la proyección de la información se ejecutó un análisis

descriptivo, que permitió visualizar la información de forma significativa y comprensible, así como también se trabajó con la estadística inferencial, que nos permitió interpretar, hacer proyecciones y comparaciones, asimismo; fue sumamente importante en el análisis de poblaciones y tendencias.

Para la comprobación de nuestra hipótesis se formuló una hipótesis nula por cada conjetura de investigación, asimismo; las pruebas realizadas tuvieron un nivel de confianza de 95%.

Para determinar las variables de estudio se analizaron a través de método estadístico de Pearson que permitió medir la fuerza de asociación de las variables en un contexto de datos sin distribución normal.

Cabe mencionar, que el coeficiente de Pearson tuvo una interpretación que oscila de -1 y +1, donde nos indicó si existió relaciones positivas o negativas respectivamente, considerando que 0 significa que no hay correlación.

3.7. Aspectos éticos:

Considerando la relevancia que tiene la ética en la investigadora, y su aplicación en el presente proyecto de investigación, se tomó en cuenta los siguientes principios éticos y morales: Principio de autonomía: Los trabajadores de una autoridad sanitaria regional optaron por brindar su apoyo y colaboración de manera libre, pero con una previa orientación por la investigadora, sobre los cuestionarios a resolver.

Principio de beneficencia: La presente investigación buscó determinar los estilos de liderar teniendo como finalidad la mejora de la gestión en la institución mejorando el clima organizacional de la misma.

Principio de no maleficencia: En esta investigación se recolectó la información, buscando el beneficio más no se hizo ningún daño ni se expuso a la población

investigada.

Principio de Justicia: En esta investigación a través de los datos que se obtuvo se buscó la confiabilidad, enviando los cuestionarios a través de los formularios de Google, ya que por el aislamiento del COVID -19 no fue posible tener contacto directo con la población investigada, los datos proporcionados solo fueron de acceso para la investigadora y se evitó que otras personas tengan acceso a los mismos.

IV. RESULTADOS:

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos, los mismos que son demostrados en tablas y gráficos que permiten una mejor representación e interpretación. Como se detalla a continuación:

Análisis descriptivo.

Tabla 1

Promedio de las dimensiones de liderazgo y la desviación estándar.

LIDERAZGO	Promedio	Desviación Estándar
Control	9,10	2,013
Persuasión	9,82	2,194
Participación	9,69	2,102
Delegación	8,94	2,078

Nota: Base de datos SPSS 2021 de elaboración propia.

Nota: La tabla 1 mostró la media de la sumatoria de las objeciones que se obtuvo posterior al puntaje asignado en las dimensiones consideradas en la variable liderazgo.

Interpretación: Se observó que la dimensión de persuasión presenta un alto nivel de respuestas afirmativas a las interrogantes presentadas, por lo que se infiere en un primer momento que el estilo de persuasión predomina entre el personal que labora en la autoridad sanitaria regional, Lima-2021.

Tabla 2

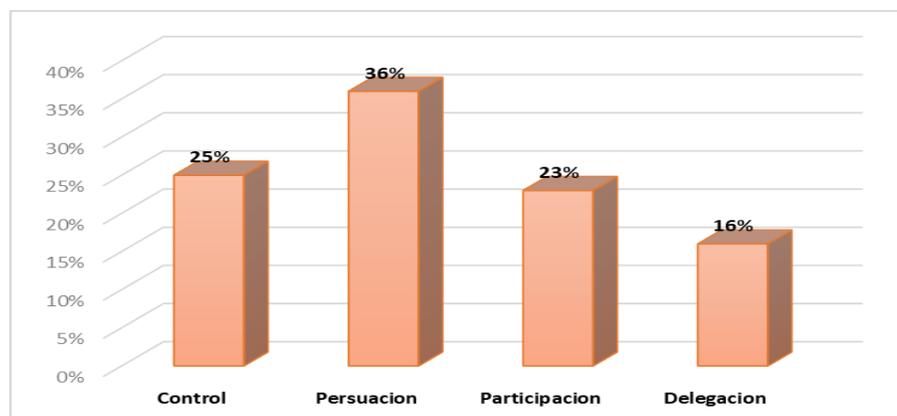
Frecuencia de cada una de las dimensiones del liderazgo y su porcentaje.

LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje
Control	25	25%
Persuasión	36	36%
Participación	23	23%
Delegación	16	16%

Nota: Base de datos SPSS 2021 de elaboración propia.

Figura 1

Porporción de trabajadores según estilos de liderazgo



Nota: La figura 2 mostró de forma detallada la distribución de los trabajadores de una autoridad sanitaria regional, según los estilos de liderazgo o dimensiones planteadas.

Interpretación: En la tabla 2 y figura 1 se observa que el 36% de los servidores de una autoridad sanitaria regional presentan un estilo de liderazgo de persuasión, es decir, que el líder emplea técnicas para aprovechar la disposición de los trabajadores a cumplir lo que propone para lograr los objetivos institucionales. En mínimo porcentaje se evidencia al estilo de delegación que

define al 16% de los servidores, que se presenta porque el líder deriva las ordenes y obligaciones a los trabajadores, en este estilo ellos demuestran predisposición a cumplir las actividad encomendada.

Tabla 3

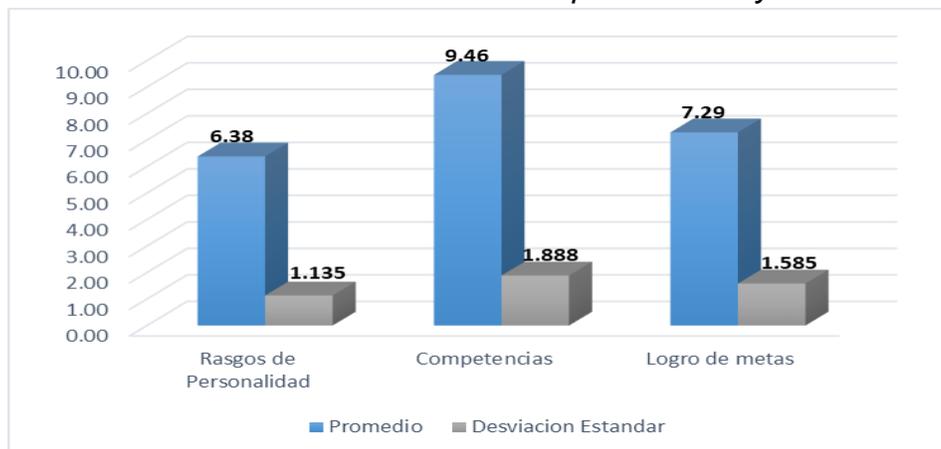
Promedio de las dimensiones del desempeño laboral y la desviación estándar.

DESEMPEÑO LABORAL	Promedio	Desviacion Estandar
Rasgos de Personalidad	6.38	1.135
Competencias	9.46	1.888
Logro de metas	7.29	1.585

Nota: Base de datos SPSS 2021 de elaboración propia

Figura 2

Promedio de las dimensiones de desempeño laboral y su desviación estándar



Nota: La figura 2 mostró los valores promedio y desviación estándar de las dimensiones de desempeño laboral. Fuente: Base de datos SPSS 2021 de elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 3 y figura 2, se observa el promedio de la sumatoria de las objeciones por cada dimensión del desempeño laboral, evidenciándose que la dimensión de competencia tiene una media de 9.46 y los rasgos de personalidad una mínima desviación estándar de 1.135.

Tabla 4

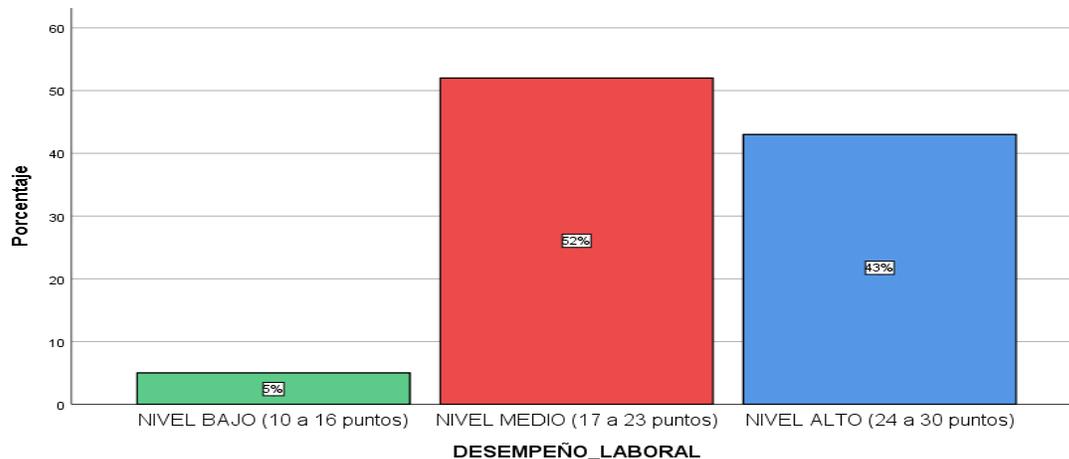
Frecuencia de los niveles de desempeño laboral y su porcentaje.

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO (10 a 16 puntos)	5	5%
NIVEL MEDIO (17 a 23 puntos)	52	52%
NIVEL ALTO (24 a 30 puntos)	43	43%

Nota: Base de datos SPSS 2021 de elaboración propia

Figura 3

Distribución porcentual de los niveles de la variable desempeño laboral



Nota: La figura 3 mostró los valores en porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral. Fuente: Base de datos SPSS 2021 de elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 4 y figura 3, se observan los niveles de desempeño laboral, con una puntuación cuyos valores considerados van de 10 a 16 cuando es bajo, de 17 a 23 cuando es medio y 24 a 30 cuando es alto, asimismo; se evidencia que el 52% de los servidores tiene un rendimiento medio, continuando con un 43% de los servidores que tiene un rendimiento alto y el 5% de trabajadores tienen un rendimiento bajo

Análisis inferencial – Contrastación de hipótesis.

Tabla 5

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral

		LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	0,523**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,523**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Fuente: base de datos SPSS 2021 elaboración propia

Interpretación: Se aplicó la prueba de correlación de Pearson consiguiendo un valor estadístico de 0,523 el cual es positivo, asimismo; es mayor a 0.5 con lo cual se deduce una relación fuerte. En tanto, se observa que el p valor es menor a $\alpha=0.05$, por tanto; se desestima de la conjetura nula debido a que se cuenta con una relación directa moderada y significativa entre las variables, en una autoridad sanitaria regional.

Tabla 6

Correlación entre liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral

	LIDERAZGO	RASGOS PERSONALIDAD	COMPETENCIAS	LOGRO METAS
Correlación de Pearson	1	0,471**	0,403**	0,473**
Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
N°	100	100	100	100

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

Fuente: Base de datos SPSS 2021 elaboración prop

Interpretación: En la tabla 6 podemos ver la correlación del liderazgo y el desempeño laboral según cada una de sus dimensiones. Al realizar la correlación de Pearson se concluye que el liderazgo y las dimensiones de desempeño laboral están relacionadas positivamente, en una proporción moderada, el valor p es de 0.000, lo que indica una relación fuerte y positiva.

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo de persuasión y el desempeño laboral

		PERSUACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
PERSUACIÓN	Correlación de Pearson	1	0,517**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,517**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Fuente: Base de datos SPSS 2021 elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 7, se evidencia la relación que existe entre el estilo de liderazgo de Persuasión predominante en la autoridad sanitaria regional y el desempeño laboral; puesto que al aplicar la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.517, que indica una relación positiva y moderada entre las variables antes mencionadas, así mismo el p valor de esta prueba es 0,000 demostrando una relación muy significativa en un nivel alto.

Tabla 8

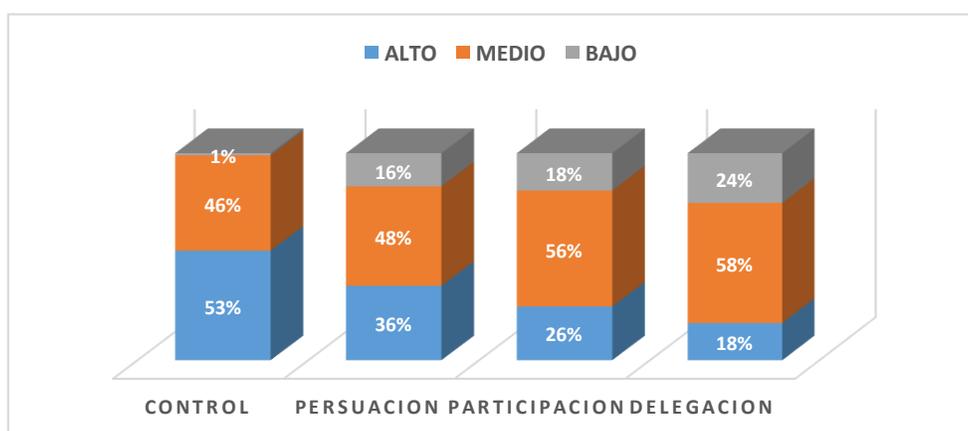
Distribución de los niveles de desempeño laboral por cada estilo de liderazgo.

LIDERAZGO	Frecuencia	DESEMPEÑO LABORAL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
Control	25	53%	46%	1%
Persuasión	36	36%	48%	16%
Participación	23	26%	56%	18%
Delegación	16	18%	58%	24%

Nota: Base de datos SPSS 2021 de elaboración propia

Figura 4

Porcentaje de estilos de liderazgo según el grado de desempeño laboral



Fuente: Base de datos SPSS 2021 elaboración propia

Interpretación: En la tabla 08 y figura 4, el desempeño laboral de los trabajadores de una autoridad sanitaria regional, podemos evidenciar que los estilos de liderazgo tienen en su mayoría un desempeño medio.

V. DISCUSIÓN:

La emergencia sanitaria por COVID-19 que afecta al país desde el mes de marzo del año 2020 trajo consigo diversos cambios principalmente en el entorno laboral, las medidas restrictivas implementadas por el gobierno insertaron al trabajo remoto como una nueva modalidad ante la urgencia de salvaguardar la salud de los servidores y usuarios de las entidades públicas de la propagación del COVID-19.

El presente estudio sobre estilos de liderazgo y desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021; tuvo como objetivo principal establecer la existencia de una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral; siendo necesario para la investigadora conocer cómo se estaban presentando estas variables en el contexto actual de pandemia.

Para ello se propuso como hipótesis general la existencia de una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021, y una conjetura nula, H_0 : No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021.

Según lo observado por Han, Liao, Taylor, & Kim (2018) en su investigación en Korea del Sur sobre los sistemas de trabajo de alto rendimiento, planteó como objetivo integrar la gestión estratégica de los trabajadores y el liderazgo, obtuvieron como resultado que las variables estaban positivamente relacionada con el rendimiento del equipo. Bajo el aporte de los investigadores se consideró estudiar las variables de liderazgo y desempeño laboral en una institución pública en un escenario de pandemia y bajo condiciones no presentadas anteriormente, como es el caso del trabajo remoto.

Luego del observar los resultados obtenidos al aplicar la prueba de correlación de Pearson, se desestima la hipótesis nula y se acepta la conjetura alternativa, de esta manera se confirma una asociación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la autoridad sanitaria regional, cabe precisar que esto fue identificado al haber analizado

cada una de las dimensiones propuestas para las variables establecidas en los cuestionarios de autoría de Bocanegra (2019), como se puede evidenciar en la tabla 5 donde se determina que efectivamente tanto el liderazgo como desempeño laboral son dos variables que al ser analizadas presentan una relación positiva y fuerte, e incluso cuentan con una correlación con un valor de significancia menor al 0.05.

Respecto a la importancia del liderazgo; Rodríguez (2016) sostiene que la influencia de un líder es trascendental para orientar a su equipo en momentos de dificultades y problemas, asimismo; para realizar coordinaciones, dirigir, apoyar y mantener en constante motivación a su grupo. Estas características tienen influencia en el cumplimiento de las metas trazadas por la institución y se ha podido evidenciar en el presente estudio de investigación.

En ese sentido se plantearon tipos de liderazgo entre los trabajadores de la autoridad sanitaria regional como los descritos en la teoría de Hersey y Blanchard, tales como el control, la persuasión, la participación y la delegación, finalmente se pudo identificar a través del cuestionario aplicado que el liderazgo de persuasión representa mayoritariamente a los servidores, como se evidencia en la Tabla 2 y Figura 1. Según la literatura se plantea que el liderazgo de persuasión y participación resultan ser los tipos de liderazgo con mejores resultados dentro de una organización, sin embargo, al contrastar con los resultados obtenidos en el estudio podemos inferir que principalmente esto va a depender de la capacidad de quien conduce y lidera al grupo.

En relación al primer objetivo específico planteado en el presente estudio, se concluye que el liderazgo de persuasión es el que mayor representatividad tiene entre los trabajadores de la autoridad sanitaria regional con el 36%; es decir, que el líder emplea técnicas para aprovechar la predisposición de los trabajadores a cumplir las tareas que propone para conseguir los objetivos institucionales. En un mínimo porcentaje podemos encontrar el tipo de liderazgo de delegación que define al 16% de los servidores, que se presenta cuando el líder deriva las disposiciones y obligaciones a los trabajadores, en tanto ellos demuestran predisposición a realizar las actividades

encomendada. Estos resultados son relativamente cercanos al estudio Rodríguez, Pedraja & Ganga (2017).

Respecto al rendimiento laboral de los trabajadores de la autoridad sanitaria regional se empleó los valores asignados en la escala de puntuación que fueron considerados en el instrumento denominado, encuesta para medir el desempeño laboral de autoría de Bocanegra (2019).

Por tanto, se pudo determinar que existe una mayoría representada por el 52% de los trabajadores de la autoridad sanitaria regional que tienen un rendimiento medio, y un 43% con un rendimiento alto, figura 3. Esto nos permite explicar lo anteriormente expuesto, es decir; que no necesariamente el tipo de liderazgo que identifica a los servidores de la autoridad sanitaria regional va a direccionar el producto final, considerando como resultado final el rendimiento que demuestra el servidor de una organización. Es así que en concordancia con el segundo objetivo específico propuesto en el estudio, podemos inferir que existe un desempeño laboral en los servidores con un nivel medio representado por el 52% y un desempeño laboral de nivel alto en un 43%, en la autoridad sanitaria regional.

Estos resultados fueron importantes y al ser contrastados con el estudio de investigación de Dávalos & Trujillo (2015) realizaron una investigación acerca de los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en un instituto nacional, fue un estudio basado en la teoría Camino Meta que fue estudiada por Robert J. House, con un diseño no experimental, transicional y correlativo, que nos muestra una relación significativa positiva en las dos variables; es decir, pese a que existen diversas teorías que abordan el rendimiento laboral en una organización, se confirma la estrecha relación que prevalece con el tipo de liderazgo implementado en una institución.

Para analizar el tercer objetivo específico se consideró el tipo de liderazgo predominante, en concordancia con los resultados obtenidos, el liderazgo de persuasión es el que identifica a los servidores de la autoridad sanitaria regional. Para

analizar la relación entre este estilo y el desempeño laboral se consideró sólo a los empleados que presentaron las particularidades de este tipo de liderazgo y se analizó con cada uno de los niveles de desempeño laboral propuestos en el estudio, con esta información se procedió a realizar la prueba de correlación de Pearson, tabla 7, cuyos resultados mostraron una relación positiva y fuerte entre la variable desempeño laboral y liderazgo de persuasión. Como lo demuestra Bocanegra (2019) en su estudio realizado en institución benéfica de Chiclayo cuyos resultados demostraron que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral, destacando el predominio del estilo de liderazgo de persuasión.

De ese modo, se puede confirmar que existe una relación positiva, fuerte y muy significativa el liderazgo predominante que identifica a la mayoría de los servidores y su rendimiento en la autoridad sanitaria regional.

En tanto, y de acuerdo a los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis específica alternativa H1 y rechazamos su conjetura nula H0.

Para evaluar la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de desempeño laboral, se ha tomado en cuenta las frecuencias para cada uno de los estilos planteados y también se consideró el nivel de desempeño por rangos de acuerdo a cada grupo de servidores encuestados que sus respuestas guardaron relación con las características establecidas para cada tipo de liderazgo. Es así que se ha demostrado que los servidores que presentan el tipo de liderazgo de delegación tienen solo un 26% de desempeño laboral alto, según la teoría el estilo de delegación se da cuando los trabajadores tienen la destreza y disposición para hacer las tareas, se describen también como individuos que toman las riendas de sus decisiones y las del equipo, hacen prevalecer su criterio y su interés en desarrollar todas las tareas y más para lograr sus objetivos.

Interpretando los resultados a través de la teoría de Hersey y Blanchard, podemos decir que de acuerdo con el individuo que los lidere se observan los resultados alcanzados. Según la información revisada se puede inferir que todos

aquellos servidores que tienen el tipo de liderazgo de delegación tienen un alto rendimiento laboral, lo que hace suponer que la persona que los lidera les ha facilitado un ambiente que favorece poder potenciar sus cualidades y destrezas, para así poder obtener los mejores resultados de los mismos, sin embargo, la cantidad de servidores que tiene este tipo de liderazgo solo representan el 16% del total.

También observamos que un 36% de los servidores con un tipo de liderazgo de persuasión, que es el que impera tiene un rendimiento laboral medio, lo que nos indica que a pesar que la mayoría de los trabajadores se identifican por un tipo de liderazgo de persuasión, son solo el 26% de ellos los que tiene un alto rendimiento laboral, lo que podría interpretarse, en que el líder no tiene la destreza para explotar las habilidades y potencialidades de los servidores a su cargo en la institución.

Es importante mencionar, que además existen otros estudios como el de Torres (2014) quien realizó una investigación para determinar la dependencia que existe entre el liderazgo y el rendimiento del personal de un hospital en Huancavelica, concluyó que existe relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral; finalmente, los resultados demuestran que el tipo de liderazgo que imperó fue el democrático, y en menor medida el estilo permisivo y autoritario. Como podemos observar se cuenta con diversas clasificaciones o tipos de estilos de liderazgo planteados por los investigadores, pero que en esencia tienen similitud con los estilos de liderazgo descritos en el presente estudio, entendiéndose que la descripción del estilo democrático planteado en el estudio de Torres (2014) se asemeja al estilo de liderazgo de persuasión utilizado en la presente investigación.

Por otro lado, tenemos a autores como Reyes & Núñez (2018) quienes realizaron una investigación sobre el predominio del liderazgo en el clima laboral de las empresas, fue una investigación de tipo cualitativa, con la cual se determinó cómo influye el liderazgo transformacional en el entorno laboral de una empresa de Ambato en el Ecuador, obteniéndose como resultados que las relaciones interpersonales de empleados y autoridades permiten determinar las causas de un bajo rendimiento laboral; en ese sentido, se puede inferir que el liderazgo tiene influencia no solo en el

desempeño laboral sino también en otras variables como es el caso del clima organizacional estudiado por los autores antes mencionados.

VI. CONCLUSIONES:

El presente estudio de investigación nos permite concluir en los siguiente:

1. Podemos inferir que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la autoridad sanitaria regional, siendo una relación directa, fuerte y positiva, por lo tanto; a medida que el liderazgo prevalezca, el desempeño laboral será mayor y viceversa.
2. Se concluye que el liderazgo de persuasión es el que identifica a la mayoría de servidores de la autoridad sanitaria regional en un 36% de ellos; entendiéndose que el líder emplea técnicas para aprovechar la predisposición de los trabajadores a realizar lo que propone para lograr los objetivos institucionales.
3. Se concluye que la mayoría de los servidores, el 52% tiene un rendimiento laboral medio, seguido de un 43% de los empleados que presentan un rendimiento alto en la autoridad sanitaria regional.
4. Finalmente, se concluye que el estilo de liderazgo de persuasión y el desempeño laboral tienen una relación muy estrecha, positiva y fuerte.

VII. RECOMENDACIONES:

A la Dirección General de la autoridad sanitaria regional se exhorta lo siguiente: Realizar de manera periódica evaluaciones a los servidores para identificar de manera oportuna las dificultades que se presenten, así como; determinar su progreso en cuanto al cumplimiento de las metas personales que contribuyan a lograr de objetivos de la institución.

Implementar en los trabajadores de la autoridad sanitaria regional un plan de capacitación programado cuya metodología aborde los temas de liderazgo, coaching, clima organizacional, empoderamiento y trabajo en equipo, que permita fomentar el liderazgo que tiene cada uno de los individuos camino a lograr mejores resultados.

Implementar en los funcionarios y jefes de unidad funcional un programa de entrenamiento y capacitación sobre administración y manejo de recursos humanos, partiendo de la premisa que cada uno de los empleados resultan ser piezas imprescindibles para lograr el progreso de una institución.

Se propone a los funcionarios generar estrategias de estímulo que permitan motivar a los servidores al logro de las metas propuestas, a través de la implementación de técnicas constantes de evaluación.

Finalmente, se recomienda a los futuros maestrandos ampliar este estudio, identificando otras variables que pueden influir y están estrechamente relacionadas con el liderazgo y desempeño laboral en una organización.

REFERENCIAS

- Alejandro Lindao, C. A. (2016). *Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*. (Tesis para maestría). Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1229>
- Alemán Franco, I. M., & Barquet Zúñiga, G. A. (2017). *Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la Unidad Educativa Anexa a la Universidad Técnica de Babahoyo Parroquia Clemente Baquerizo Cantón Babahoyo Provincia Los Ríos*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3287>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012) “*Satisfacción Laboral y Su Relación Con Algunas Variables Ocupacionales En Tres Municipalidades*” – Pontificia Universidad Católica Del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El Desempeño Laboral: Un Problema Social de la Ciencia. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, Vol. 9 N°2, pag.147-158. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arain, G. A. (2018). The Impact of Leadership Style on Moral Identity and Subsequent In-Role Performance: A Moderated Mediation Analysis. *Ethics & Behavior*, 28(8), 613-627. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/10508422.2017.1336622>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación; Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia. *Pearson Educación*, 3era edición. Universidad de la Sabana. Obtenido de

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Baird, K. & Wang, H. (2010). Empoderamiento de los empleados: Alcance de la adopción y factores influyentes. *Personnel Review*, Vol. 39 N°5, pág. 574 - 599. Obtenido de [doi:10.1108/00483481011064154](https://doi.org/10.1108/00483481011064154)

Bonifaz Villar, C. (2012). Liderazgo Empresarial. México: *Red Tercer Milenio* S.C. 1era edición. Obtenido de www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf

Bocanegra, N. A.V. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo* (Tesis de Maestría). Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38524>

Cerna Rodríguez, K. (2015). *El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de Maestría). Universidad privada del norte, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/10957>

Contreras Ríos, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Dinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Cundimarca. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>

CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, *Tecnología e innovación tecnología- reglamento REACYT*. CONCYTEC. Obtenido de [Propuesta del nuevo Reglamento del investigador.pdf \(concytec.gob.pe\)](http://concytec.gob.pe/Propuesta_del_nuevo_Reglamento_del_investigador.pdf)

Cornejo V. M. A. (2017). *Correlación entre el estilo de Liderazgo del Personal*

Directivo con el desempeño profesional de los Médicos en el Hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna. 2014. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6046>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones.* México: McGraw-Hill / Interamericana Editores. Obtenido de <https://gestiondeproyectospmbok.blogspot.com/2015/04/comportamiento-organizacional-la.html>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana. 5ta edición, Cap. 10, pag. 407-458. Obtenido de <https://med.se-todo.com/doc/24115/index.html>

Cruz del Castillo, C., Olivares, S., & Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Grupo Editorial Patria S.A. 1era edición. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>

Daniel Hermosilla, A. A. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo.* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* Vol. 32 N°3, pág. 135-143. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>

Newstron, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo,* México. *Mc Graw Hill Interamericana editores.* Obtenido de www.uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Decreto Supremo N°008-2020. *Diario Oficial El Peruano,* Lima, Perú, 11 de marzo del 2020. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>

Dávalos, J.L.A., & Trujillo, R.L.O. (2015). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21672>

Díaz, P., Mañas, M., Pecino, V., Salvador, C., & Llopis, J. (2016). *Modulatory Effect of Organizational Climate in the Influence of Communication Leadership Roles on Role Conflict*. Universitas Psychologica. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672016000100029

Espinoza, E., & Rojas, M. (2013). *Estilos de liderazgo y utilidad neta en la cooperativa comunal San Pedro de Cajas Tarma - periodo 2006 - 2011*. Tarma. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/861>

Fishman, David." El espejo del líder." (2000). Lima-Perú. *El Comercio*. Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.. 1era edición. Obtenido de https://www.academia.edu/45623989/El_espejo_del_lider_David_Fishman

Han, H., Liao, H., Taylor, M, & Kim, S. (2018). Effects of high-performance work systems on transformational leadership and team performance: Investigating the moderating roles of organizational orientations. *Human Resource Management*, 57(5), 1065-1082. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/hrm.21886>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. *McGraw Hill*. Obtenido de <http://12921.sel.de/descargar/12921/Metodologia%2Bde%2Bla%2Binvestigacion%2Blas%2Brutas%2Bcuantitativa%2Bcuali.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la

Investigación. México. *McGraw-Hill Education / Interamericana Editores S.A.* 6ta edición. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hurtado de Barera, J. (2010). *Metodología de la Investigación: Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia*. Caracas, Venezuela. *Centro Internacional de Estudios Avanzados SYPAL y Ediciones Quirón S.A.* Obtenido de <https://doku.pub/documents/j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-revisado-1q7jvwn8zzqv>

Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. 1era edición N°18, pág. 183-195. Obtenido de: [https://13.pdf \(elcriterio.com\)](https://13.pdf (elcriterio.com))

Khan, I., & Nawaz, A. (2016). The Leadership Styles and the Employees Performance: A Review. *Gomal University Journal of Research*, Vol. 32(2), 144-150. Obtenido de [https://15 IRFAN THE LEADERSHIP STYLES AND EMPLOYEES PERFORMANCE.pdf \(gomal.pk\)](https://15 IRFAN THE LEADERSHIP STYLES AND EMPLOYEES PERFORMANCE.pdf (gomal.pk))

Kensbock, J. M., & Boehm, S. A. (2016). The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1580-1609. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1079231>

Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México. *Cengage Learning Editores S.A*, 4ta edición. Obtenido de https://www.academia.edu/33254885/Teoría_aplicación_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edición

Mendoza Q. E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(1), 9-15. [doi:http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.566](http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.566)

Mejía Chiang, C., & Jáuregui Machuca, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud. *Universidad & Empresa*, 22(39), 1-26. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7977>

Ortega Padilla, K. J. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Essalud Huánuco 2016*. (Tesis para maestría). Universidad de Huánuco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260>

Ochoa, C., Garmendia, J., Pérez, M., Pastrana, F., Lorenzo, M. y Andrés, J. (2020). Impacto de la COVID 19 en la mortalidad de la comunidad autónoma de Castilla y León. *Gaceta sanitaria*, Obtenido de [doi: 10.1016/j.gaceta.2020.04.009](https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.04.009)

Organización Mundial de la Salud. (2020) Coronavirus. Obtenido de: <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>

Plataforma digital única del Estado Peruano (2020). Nota de prensa - SERVIR. Directiva para el trabajo remoto en todas las entidades públicas. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/216525-servir-expide-directiva-para-el-trabajo-remoto-en-todas-las-entidades-publicas>

Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso

- Peláez, M. J. (2019). *A Journey into the Heart of Coaching-based Leadership*. Universitat Jaume I. España. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668554/2020_Tesis_Pelaez_Jo_sefina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perea, H., Ruiz, J. y Vega, H. (2020). Factores que están detrás del impacto diferencial del COVID 19 en el Perú. *Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/peru-que-factores-estan-detrasdel-impacto-diferencial-del-covid-19-en-peru/>
- Pérez Rugel, Y. M. (2018). *Programa de liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en Electrotiendas del Perú SAC Chiclayo 2018*. (tesis para licenciatura). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27215>
- Preciado, Á., & Etayo, C. (2013). The Influence of Management Style on the Internal Communication of Organizations. *An Application to Advertising Agencies Pares*. Obtenido de <https://palabraclave.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/view/1956/3505>
- Piergiorgio, C. (2010). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid, España. McGraw-Hill / Interamericana de España S.A. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/metodologia-y-tecnicas-de-investigacion-social/9788448156107/>
- Reyes, J., Núñez, M., López, R., Núñez, V. & Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación ELSEVIER*, Vol. 5 N°11, pág. 117-125. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>

Reyes H. , Alfonso P. Entrenamiento en liderazgo dinámico para directivos de empresas. Un desafío en la actual coyuntura económica. *COODES Cooperativismo y Desarrollo*. Vol. 8 N°1, p. 99-114. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0001-8914-9482>

Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129-144. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>

Román, J. , Krikorian, A., Franco, C., & Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Science Direct*. Vol. 32 N°139 pág. 154-161. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>

Sánchez, J. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. España. Universidad Pontificia de Salamanca. *Fundación Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=623710>

Solís, Z. (2017). Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5995>

Torres, C. A. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica - 2014*. Repositorio institucional Universidad Nacional de Huancavelica – Perú. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1040>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “ESTILO DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA AUTORIDAD SANITARIA REGIONAL, LIMA - 2021”

AUTOR: NOELIA, CABANILLAS ARTEAGA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS		
			Variable / categoría 1: LIDERAZGO		
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Se define el liderazgo como un proceso entre individuos que lideran y personas que los siguen para lograr los objetivos dentro de una organización por medio de un elemento clave en esta definición, el cambio (Lussier y Achua, 2011).		
¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño del personal que labora en una autoridad sanitaria regional en el año 2021?	Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional en el año 2021.	H1: El estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en el desempeño del personal que labora en una autoridad sanitaria regional en el año 2021.			
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	H0: El estilo de liderazgo no tiene un impacto significativo en el desempeño del personal que labora en una autoridad sanitaria regional en el año 2021.			
¿Cuál es el estilo de liderazgo que predomina en una autoridad sanitaria regional en el año 2021?	Determinar el estilo de liderazgo que existe en una autoridad sanitaria regional en el 2021.				
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que predomina en una autoridad sanitaria	Determinar el nivel de desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional en el 2021.	Hipótesis específicas: Existe relación entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño del personal			
			Dimensiones	indicadores	ítems
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Fijación de las metas del grupo • Confianza en sus capacidades • Voluntad para realizar las tareas • Integración al trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Prefieres que tu jefe establezca las metas y tome todas las decisiones en tu trabajo. • Crees tener las capacidades para desarrollar tu trabajo. • Quisiera realizar las tareas encomendadas en tu trabajo. • Participas en trabajos de equipo.
			Persuasión	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en la toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Tienes la confianza para tomar tú las decisiones.

<p>regional en el año 2021?</p>	<p>Delimitar la relación que existe entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional.</p>	<p>que labora en una autoridad sanitaria regional en el año 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en sus capacidades • Predisposición a realizar las tareas • Inclinación a escuchar indicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Te sientes capaz de hacer bien las tareas asignadas. • Estas dispuesto a realizar las tareas que se te encomiendan. • Escuchas y en algunos casos sigues las indicaciones que se te designan.
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional?</p>	<p>Identificar la relación entre los estilos de liderazgo en el personal con su nivel de desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional.</p>	<p>Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño del personal que labora en una autoridad sanitaria regional en el año 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para realizar las tareas • Grado de preparación para realizar el trabajo • Voluntad para realizar las tareas encomendadas • Participación en el trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negocias y recomiendas las tareas que se asignan en tu trabajo. • Sientes que tienes la preparación para realizar las tareas en tu trabajo. • Tienes la voluntad para realizar todas las tareas que se te asignan en el trabajo. • Colaboras en el trabajo en equipo.
<p>¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo en el personal con su nivel de desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional?</p>	<p>POBLACIÓN: La población objetivo está constituida 240 trabajadores entre profesionales de la salud, técnicos y personal administrativo que laboran en una autoridad sanitaria regional.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Poder para tomar las decisiones. • Capacidad para asumir responsabilidades. • Voluntad para realizar las tareas. • Compromiso en el trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tomas decisiones en el trabajo que influyen en el grupo. • ¿Te sientes capaz de asumir mayores responsabilidades que involucran
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p>				
<p>TIPO: Básica</p>				
<p>NIVEL: Correlacional</p>				
<p>DISEÑO: Descriptivo-correlacional</p>				
	<p>TIPO DE MUESTREO:</p>			

Participación

Delegación

No probabilístico

TAMAÑO DE MUESTRA:

100 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima.

decisiones para el grupo.

- Quieres realizar todas y muchas más tareas de las que se te pueden asignar.
- Participas y guías los trabajos en equipo.

Variable/ categoría 2: DESEMPEÑO LABORAL

El Desempeño Laboral es básicamente de situación, es decir depende de muchas variables que influyen en ella. “El valor de la recompensa y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, determinan el volumen de esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar” (Chiavenato, 2000, p.356).

Dimensiones	indicadores	ítems
Rasgos de personalidad	<ul style="list-style-type: none">• Adaptabilidad• Extroversión• Estabilidad emocional	<ul style="list-style-type: none">• Te adaptas rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo.• Eres una persona sociable y muy expresiva.• Sientes que tus problemas personales afectan tu trabajo

Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación en el puesto de trabajo. • Pensamiento analítico • Orientación al usuario • Comunicación efectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Crees tener el conocimiento necesario para el puesto en el que estas asignado. • Analizas todas las situaciones antes de tomar una decisión. • Le brindas comodidad y la mejor atención con amabilidad a tus clientes o usuarios. • Las personas comprenden todo lo que les dices de forma clara y entendible.
Logro de las metas	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de las tareas individuales. • Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo. • Realización de las metas del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumples con todas las tareas y metas encomendadas en tu puesto de trabajo. • Coordinas con otras áreas para que tu trabajo sea realizado correctamente. • Sientes que el grupo logras las metas en conjunto y tu contribuyes a ese logro.

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
LIDERAZGO	Se define el liderazgo como un proceso entre individuos que lideran y personas que los siguen para lograr los objetivos dentro de una organización por medio de un elemento clave en esta definición, el cambio (Lussier y Achua, 2011).	La Operacionalización de la variable se da en 4 dimensiones las mismas que serán evaluadas a través de un cuestionario de 16 ítems, con los resultados se buscará relacionar con la otra variable para determinar si existe influencia entre ellas.	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Fijación de las metas del grupo • Confianza en sus capacidades • Voluntad para realizar las tareas • Integración al trabajo en equipo 	Ordinal: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Encuesta
			Persuasión	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en la toma de decisiones • Seguridad en sus capacidades • Predisposición a realizar las tareas • Inclinación a escuchar indicaciones 		
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para realizar las tareas • Grado de preparación para realizar el trabajo • Voluntad para realizar las tareas encomendadas 		

Delegación

- Participación en el trabajo en equipo.
- Poder para tomar las decisiones.
- Capacidad para asumir responsabilidades.
- Voluntad para realizar las tareas.
- Compromiso en el trabajo en equipo.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
DESEMPEÑO LABORAL	El Desempeño Laboral es básicamente de situación, es decir depende de muchas variables que influyen en ella. "El valor de la recompensa y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, determinan el volumen de	La Operacionalización de la variable se da en 3 dimensiones las mismas que serán evaluadas a través de un cuestionario de 10 ítems, con los resultados se buscará relacionar con la otra variable para determinar si existe influencia entre ellas.	Rasgos de personalidad Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Extroversión • Estabilidad emocional • Preparación en el puesto de trabajo. • Pensamiento analítico • Orientación al usuario. • Comunicación efectiva. 	Ordinal: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Encuesta

esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar” (Chiavenato, 2000, p.356).

Logro de las metas

- Realización de las tareas individuales.
- Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo.
- Realización de las metas del grupo.

Puntuación:

Bajo= 10 a 16

puntos.

Medio= 17 a 23

puntos.

Alto= 24 a 30

puntos.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL LIDERAZGO Y LOS ESTILOS

Con el objetivo de desarrollar el trabajo de investigación se solicita muy amablemente a usted a participar del siguiente cuestionario. Instrucciones:

Marcar en los cuadros correspondientes con una (X) si la afirmación señalada es S (Si), A (A veces), N (No).

ÍTEM	ESCALA		
	S	A	N
DIMENSIÓN: CONTROL			
1. Prefieres que tu jefe establezca las metas y tome todas las decisiones en tu trabajo.			
2. Crees tener las capacidades para desarrollar tu trabajo.			
3. Quisiera realizar las tareas encomendadas en tu trabajo.			
4. Participas en trabajos de equipo.			
DIMENSIÓN: PERSUASIÓN			
5. Tienes la confianza para tomar tú las decisiones			
6. Te sientes capaz de hacer bien las tareas asignadas			
7. Estas dispuesto a realizar las tareas que se te encomiendan			
8. Escuchas y en algunos casos sigues las indicaciones que se te designan			
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN			
9. Negocias y recomiendas las tareas que se asignan en tu trabajo.			
10. Sientes que tienes la preparación para realizar las tareas en tu trabajo.			
11. Tienes la voluntad para realizar todas las tareas que se te asignan en el trabajo.			
12. Colaboras en el trabajo en equipo			
DIMENSIÓN: DELEGACIÓN			
13. Tomas decisiones en el trabajo que influyen en el grupo.			
14. Te sientes capaz de asumir mayores responsabilidades que involucran decisiones para el grupo.			
15. Quieres realizar todas y muchas más tareas de las que se te pueden asignar.			
16. Participas y guías los trabajos en equipo			

Agradezco su aporte.

FICHA N°1

Nombre del Instrumento	Encuesta para la Medición del Liderazgo y los estilos
Autor	Br. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma
Dimensiones e indicadores	<p>Dimensión Control:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fijación de las metas del grupo • Confianza en sus capacidades • Voluntad para realizar las tareas • Integración al trabajo de equipo <p>Dimensión Persuasión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza en la toma de decisiones • Seguridad en sus capacidades • Predisposición a realizar sus tareas • Inclinação a escuchar indicaciones <p>Dimensión de Participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para realizar las tareas • Grado de preparación para realizar el trabajo • Voluntad para realizar las tareas encomendadas • Participación en el trabajo en equipo <p>Dimensión de Delegación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder para tomar las decisiones • Capacidad para asumir responsabilidades • Voluntad para realizar las tareas • Compromiso en el trabajo de equipo
N° Items o preguntas	16
Interpretación de resultados	Cuantitativos
Forma de Administración	Individual
Duración	10 minutos
Objetivo	Identificar el nivel de liderazgo y el estilo que caracteriza al personal que labora en una autoridad sanitaria regional, Lima 2021.
Escala de Medición	S (Si=3); A (A veces=2); N (No=1)
Aplicación de Puntuación	Aplicación de puntuación Inversa. Ítems: 2, 3, 4, 5
Análisis Estadístico	El análisis descriptivo se presenta en cuadros y gráficos de barra y el análisis inferencial presentado en cuadros a través del coeficiente de correlación de Pearson para validación de hipótesis.
Confiabilidad	Se realizó la prueba de Cronbach para validar la fiabilidad de las variables
Validez	Se realizó a través de juicio de expertos.
Fecha de Aplicación	3 al 14 de julio del 2021

INSTRUMENTO N°02

ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Con el objetivo de desarrollar el trabajo de investigación se solicita muy amablemente a usted a participar del siguiente cuestionario. Instrucciones:

Marcar en los cuadros correspondientes con una (X) si la afirmación señalada es S (Si), A (A veces), N (No).

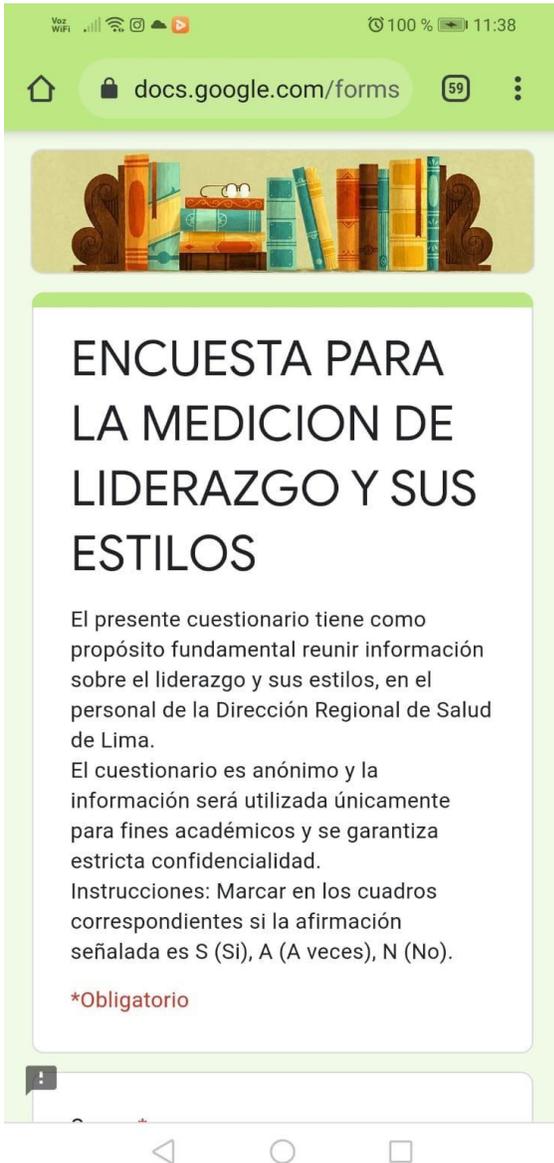
ÍTEM	ESCALA		
	S	N	A
DIMENSIÓN: RASGOS DE PERSONALIDAD			
1. Te adaptas rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo.			
2. Eres una persona sociable y muy expresiva.			
3. Sientes que tus problemas personales afectan tu trabajo.			
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS			
4. Crees tener el conocimiento necesario para el puesto en el que estas asignado.			
5. Analizas todas las situaciones antes de tomar una decisión.			
6. Le bridas comodidad y la mejor atención con amabilidad a tus clientes o usuarios.			
7. Las personas comprenden todo lo que les dices de forma clara y entendible.			
DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS			
8. Cumples con todas las tareas y metas encomendadas en tu puesto de trabajo			
9. Coordinas con otras áreas para que tu trabajo sea realizado correctamente			
10. Sientes que el grupo logras las metas en conjunto y tu contribuyes a ese logro			

Agradezco su aporte.

FICHA TÉCNICA N°2

Nombre del Instrumento	Encuesta para la Medición del desempeño laboral
Autor	Br. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma
Dimensiones e indicadores	<p>Dimensión Rasgos de Personalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Extroversión • Estabilidad emocional <p>Dimensión Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación en el puesto de trabajo • Pensamiento analítico • Orientación al usuario • Comunicación efectiva <p>Dimensión de Participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de las tareas individuales • Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo • Realización de las metas del grupo.
N° Ítems o preguntas	10
Interpretación de resultados	Cuantitativos
Forma de Administración	Individual
Duración	10 minutos
Objetivo	Identificar el nivel de desempeño del personal que labora en una autoridad sanitaria regional, Lima 2021.
Escala de Medición	S (Si=3); A (A veces=2); N (No=1)
Aplicación de Puntuación	Aplicación de puntuación Inversa. Ítems: 3
Análisis Estadístico	El análisis descriptivo se presenta en cuadros y gráficos de barra y el análisis inferencial presentado en cuadros a través del coeficiente de correlación de Pearson para validación de hipótesis.
Confiabilidad	Se realizó la prueba de Cronbach para validar la fiabilidad de las variables
Validez	Se realizó a través de juicio de expertos.
Fecha de Aplicación	03 al 13 de julio del 2021

ENCUESTAS ELABORADAS MEDIANTE GOOGLE FORMS



Voz WiFi 100% 11:38

docs.google.com/forms



ENCUESTA PARA LA MEDICION DE LIDERAZGO Y SUS ESTILOS

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el liderazgo y sus estilos, en el personal de la Dirección Regional de Salud de Lima.

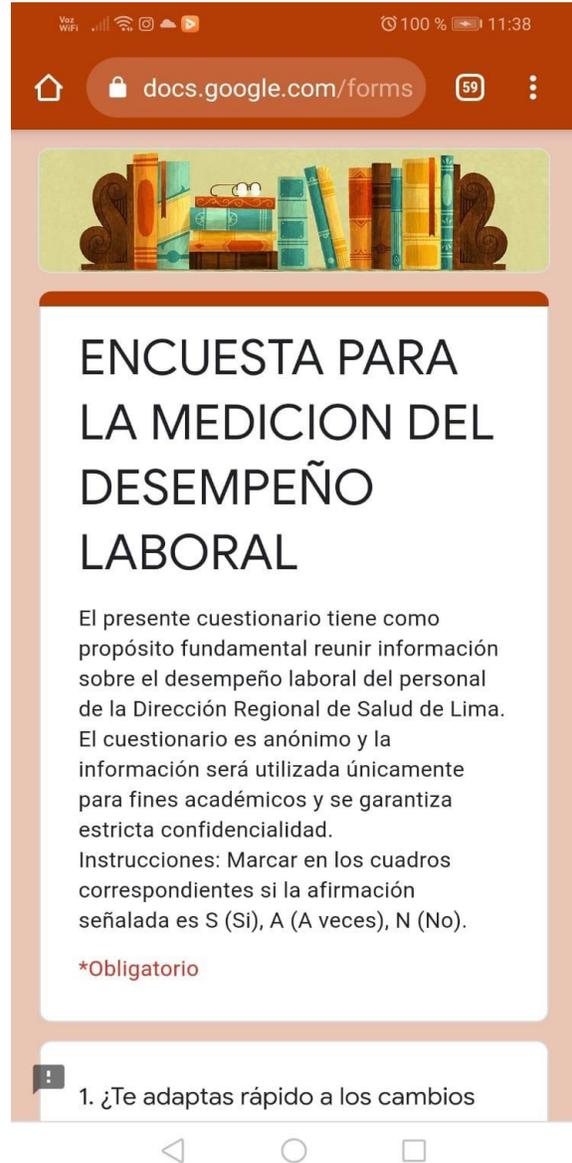
El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

Instrucciones: Marcar en los cuadros correspondientes si la afirmación señalada es S (Si), A (A veces), N (No).

***Obligatorio**

1. ¿Te adaptas rápido a los cambios

<https://forms.gle/FqMqACofGV9NrzJW>



Voz WiFi 100% 11:38

docs.google.com/forms



ENCUESTA PARA LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Lima. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

Instrucciones: Marcar en los cuadros correspondientes si la afirmación señalada es S (Si), A (A veces), N (No).

***Obligatorio**

1. ¿Te adaptas rápido a los cambios

<https://forms.gle/qZq64AdhU3DtDfDr6>

Anexo 4: Certificado de validez de juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTILO DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Control								
1	• Prefieres que tu jefe establezca las metas y tome todas las decisiones en tu trabajo.	X		X		X		
2	• Crees tener las capacidades para desarrollar tu trabajo.	X		X		X		
3	• Quisiera realizar las tareas encomendadas en tu trabajo.	X		X		X		
4	• Participas en trabajos de equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Persuasión								
5	• Tienes la confianza para tomar tú las decisiones.	X		X		X		
6	• Te sientes capaz de hacer bien las tareas asignadas.	X		X		X		
7	• Estas dispuesto a realizar las tareas que se te encomiendan.	X		X		X		
8	• Escuchas y en algunos casos sigues las indicaciones que se te designan.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación								
9	• Negocias y recomiendas las tareas que se asignan en tu trabajo.	X		X		X		
10	• Sientes que tienes la preparación para realizar las tareas en tu trabajo.	X		X		X		
11	• Tienes la voluntad para realizar todas las tareas que se te asignan en el trabajo.	X		X		X		
12	• Colaboras en el trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Delegación								
13	• Tomas decisiones en el trabajo que influyen en el grupo.	X		X		X		
14	• Te sientes capaz de asumir mayores responsabilidades que involucran decisiones para el grupo.	X		X		X		
15	• Quieres realizar todas y muchas más tareas de las que se te pueden asignar.	X		X		X		
16	• Participas y guías los trabajos en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALVAREZ GARCÍA, ROCÍO DEL PILAR

DNI: 42723734



Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

17 de Junio del 2021

Rocio del Pilar Alvarez Garcia
ROCÍO DEL PILAR ALVAREZ GARCÍA
SOCIÓLOGA
C.S.P. N° 2819

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rasgos de personalidad								
1	• Te adaptas rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo.	X		X		X		
2	• Eres una persona sociable y muy expresiva.	X		X		X		
3	• Sientes que tus problemas personales afectan tu trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
7	• Crees tener el conocimiento necesario para el puesto en el que estás asignado.	X		X		X		
8	• Analizas todas las situaciones antes de tomar una decisión.	X		X		X		
9	• Le bridas comodidad y la mejor atención con amabilidad a tus clientes o usuarios.	X		X		X		
10	• Las personas comprenden todo lo que les dices de forma clara y entendible.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Logro de metas								
13	• Cumples con todas las tareas y metas encomendadas en tu puesto de trabajo.	X		X		X		
14	• Coordinas con otras áreas para que tu trabajo sea realizado correctamente.	X		X		X		
15	• Sientes que el grupo logra las metas en conjunto y tu contribuyes a ese logro.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALVAREZ GARCÍA, ROCÍO DEL PILAR

DNI: 42723734

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

17 de Junio del 2021

Rocio del Pilar Alvarez Garcia
ROCÍO DEL PILAR ALVAREZ GARCÍA
SOCIÓLOGA
C.S.P. N° 2819

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTILO DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Control								
1	• Prefieres que tu jefe establezca las metas y tome todas las decisiones en tu trabajo.	X		X		X		
2	• Crees tener las capacidades para desarrollar tu trabajo.	X		X		X		
3	• Quisiera realizar las tareas encomendadas en tu trabajo.	X		X		X		
4	• Participas en trabajos de equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Persuasión								
5	• Tienes la confianza para tomar tú las decisiones.	X		X		X		
6	• Te sientes capaz de hacer bien las tareas asignadas.	X		X		X		
7	• Estas dispuesto a realizar las tareas que se te encomiendan.	X		X		X		
8	• Escuchas y en algunos casos sigues las indicaciones que se te designan.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación								
9	• Negocias y recomiendas las tareas que se asignan en tu trabajo.	X		X		X		
10	• Sientes que tienes la preparación para realizar las tareas en tu trabajo.	X		X		X		
11	• Tienes la voluntad para realizar todas las tareas que se te asignan en el trabajo.	X		X		X		
12	• Colaboras en el trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Delegación								
13	• Tomas decisiones en el trabajo que influyen en el grupo.	X		X		X		
14	• Te sientes capaz de asumir mayores responsabilidades que involucran decisiones para el grupo.	X		X		X		
15	• Quieres realizar todas y muchas más tareas de las que se te pueden asignar.	X		X		X		
16	• Participas y guías los trabajos en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Sánchez Valeria Wilmar Porfirio DNI: 15744780

Especialidad del validador: Docencia Superior e Investigación Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rasgos de personalidad								
1	• Te adaptas rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo.	X		X		X		
2	• Eres una persona sociable y muy expresiva.	X		X		X		
3	• Sientes que tus problemas personales afectan tu trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
7	• Crees tener el conocimiento necesario para el puesto en el que estas asignado.	X		X		X		
8	• Analizas todas las situaciones antes de tomar una decisión.	X		X		X		
9	• Le bridas comodidad y la mejor atención con amabilidad a tus clientes o usuarios.	X		X		X		
10	• Las personas comprenden todo lo que les dices de forma clara y entendible.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Logro de metas								
13	• Cumples con todas las tareas y metas encomendadas en tu puesto de trabajo.	X		X		X		
14	• Coordinas con otras áreas para que tu trabajo sea realizado correctamente.	X		X		X		
15	• Sientes que el grupo logras las metas en conjunto y tu contribuyes a ese logro.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Sánchez Valeria Wilmar Porfirio DNI: 15744780

Especialidad del validador: Docencia Superior e Investigación Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTILO DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Control								
1	• Prefieres que tu jefe establezca las metas y tome todas las decisiones en tu trabajo.	X						
2	• Crees tener las capacidades para desarrollar tu trabajo.	X						
3	• Quisiera realizar las tareas encomendadas en tu trabajo.	X						
4	• Participas en trabajos de equipo.	X						
DIMENSION 2: Persuasión								
5	• Tienes la confianza para tomar tú las decisiones.	X						
6	• Te sientes capaz de hacer bien las tareas asignadas.	X						
7	• Estas dispuesto a realizar las tareas que se te encomiendan.	X						
8	• Escuchas y en algunos casos sigues las indicaciones que se te designan.	X						
DIMENSION 3: Participación								
9	• Negocias y recomiendas las tareas que se asignan en tu trabajo.	X						
10	• Sientes que tienes la preparación para realizar las tareas en tu trabajo.	X						
11	• Tienes la voluntad para realizar todas las tareas que se te asignan en el trabajo.	X						
12	• Colaboras en el trabajo en equipo.	X						
DIMENSION 4: Delegación								
13	• Tomas decisiones en el trabajo que influyen en el grupo.	X						
14	• Te sientes capaz de asumir mayores responsabilidades que involucran decisiones para el grupo.	X						
15	• Quieres realizar todas y muchas más tareas de las que se te pueden asignar.	X						
16	• Participas y guías los trabajos en equipo.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. PAREDES ARANA, MARIA LARENA DNI: 4436365

Especialidad del validador: PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y ORGANIZACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

INSTRUMENTO N° 110 del 2011
 DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL
 DIRECCIÓN GENERAL DE ASesorIA PSICOLÓGICA
 Mg. MARIA LORENA PAREDES ARANA
 PSICOLOGA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Rasgos de personalidad								
1	• Te adaptas rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo.	X						
2	• Eres una persona sociable y muy expresiva.	X						
3	• Sientes que tus problemas personales afectan tu trabajo.	X						
DIMENSION 2: Competencias								
7	• Crees tener el conocimiento necesario para el puesto en el que estas asignado.	X						
8	• Analizas todas las situaciones antes de tomar una decisión.	X						
9	• Le bridas comodidad y la mejor atención con amabilidad a tus clientes o usuarios.	X						
10	• Las personas comprenden todo lo que les dices de forma clara y entendible.	X						
DIMENSION 3: Logro de metas								
13	• Cumples con todas las tareas y metas encomendadas en tu puesto de trabajo.	X						
14	• Coordinas con otras áreas para que tu trabajo sea realizado correctamente.	X						
15	• Sientes que el grupo logras las metas en conjunto y tu contribuyes a ese logro.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. PAREDES ARANA, MARIA LARENA DNI: 4436365

Especialidad del validador: PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y ORGANIZACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

INSTRUMENTO N° 110 del 2011
 DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL
 DIRECCIÓN GENERAL DE ASesorIA PSICOLÓGICA
 Mg. MARIA LORENA PAREDES ARANA
 PSICOLOGA

Firma del Experto Informante.

Escaneado con CamScanner

Anexo 5: Tabla de jueces

JUECES	APELLIDOS Y NOMBRES	MAESTRÍA	ESCALAS A EVALUAR	EVALUACIÓN CUALITATIVA
01	Mg. Rocío del Pilar Álvarez García	Gestión Pública	Encuesta que mide el liderazgo y sus estilos. Encuesta que mide el desempeño laboral.	Aplicable Aplicable
02	Mg. Willyam Porfirio Sánchez Valerio	Docencia superior e investigación universitaria	Encuesta que mide el liderazgo y sus estilos. Encuesta que mide el desempeño laboral.	Aplicable Aplicable
03	Mg. María Lorena Paredes Arana	Relaciones Públicas y comunicaciones	Encuesta que mide el liderazgo y sus estilos. Encuesta que mide el desempeño laboral.	Aplicable Aplicable

Anexo 6: Resultados del piloto

ENCUESTA N°01: Medición de estilos de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,927	,924	16

ENCUESTA N°02: Medición del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,853	10

Anexo 7: Carta de presentación de la Escuela de postgrado



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 24 de junio de 2021

Carta P. 277-2021-UCV-EPG-SP

DR.
RICHARD SOLANO SAMANAMUD
DIRECTOR GENERAL
DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CABANILLAS ARTEAGA, NOELIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 42725473 y código de matrícula N° 7002518733; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de Investigación (tesis) titulado:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE UNA AUTORIDAD SANITARIA REGIONAL, LIMA-2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 8: Autorización de uso del instrumento por parte del autor original

The image shows a screenshot of an email client interface. On the left is a sidebar with folders: 'Carpetas', 'Bandeja de entrada' (3352), 'Correo no deseado' (65), 'Borradores' (176), 'Elementos enviados' (2), 'Scheduled', 'Elementos eliminados' (7), 'Archivo', 'Notas' (1), 'Conversation History', 'DIRESA' (1), 'MAESTRIA', 'SERUMS', and 'Carpeta nueva'. The main area displays an email with the subject 'SOLICITO AUTORIZACION PARA USO DE INSTRUMENTO EN PROYECTO DE TESIS'. The sender is 'noelia cabanillas' (NC) dated 'Dom 18/07/2021 12:24' to 'armandovascobocanegra@gmail.com'. The email text reads: 'Buenas tardes Mg. Armando Bocanegra. Previo cordial saludo, me presento, soy Noelia Cabanillas Arteaga, Licenciada en Enfermería y maestrando en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, actualmente me encuentro realizando mi trabajo de investigación titulado: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA AUTORIDAD SANITARIA REGIONAL, LIMA 2021. En ese sentido he realizado la revisión bibliográfica y he visto conveniente poder utilizar los instrumentos que Usted desarrolló en su investigación: "Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019". Por lo tanto, pido a usted pueda otorgarme la autorización de utilizar dichos instrumentos en mi trabajo de investigación. Quedo a la espera de su amable respuesta. Se agradece de antemano la atención brindada. Saludos, Lic. Noelia Cabanillas Arteaga CEP N°058696 E_MAIL: noeliacabanillas1@hotmail.com Cel. 997054319'. At the bottom are 'Responder' and 'Reenviar' buttons. The footer says 'Actualizar a Microsoft 365'.

▼ Carpetas

Bandeja de entrada 3352

Correo no deseado 65

Borradores 176

▶ Elementos enviados 2

Scheduled

Elementos eliminados 7

Archivo

Notas 1

Conversation History

DIRESA 1

MAESTRIA

SERUMS

Carpeta nueva

Actualizar a Microsoft 365

← SOLICITO AUTORIZACION PARA USO DE INSTRUMENTO EN PROYECTO DE TESIS

noelia cabanillas
Dom 18/07/2021 12:24
Para: armandovascobocanegra@gmail.com

Buenas tardes Mg. Armando Bocanegra

Previo cordial saludo, me presento, soy Noelia Cabanillas Arteaga, Licenciada en Enfermería y maestrando en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, actualmente me encuentro realizando mi trabajo de investigación titulado: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA AUTORIDAD SANITARIA REGIONAL, LIMA 2021.
En ese sentido he realizado la revisión bibliográfica y he visto conveniente poder utilizar los instrumentos que Usted desarrolló en su investigación: "Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019".
Por lo tanto, pido a usted pueda otorgarme la autorización de utilizar dichos instrumentos en mi trabajo de investigación.

Quedo a la espera de su amable respuesta.
Se agradece de antemano la atención brindada.

Saludos,

Lic. Noelia Cabanillas Arteaga
CEP N°058696
E_MAIL: noeliacabanillas1@hotmail.com
Cel. 997054319

Responder Reenviar

Anexo 9:
Consentimiento informado

Mediante el presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021.

Habiendo sido informada(o) del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que, en el instrumento vierta será exclusivamente para fines de la investigación en mención, confiando en que esta investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

El investigador del proyecto para el cual Ud., ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con usted a guardar la máxima confidencialidad de información; así como también asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Cualquier duda y/o sugerencia comunicarse con Noelia Cabanillas Arteaga, investigadora identificada con D.N.I. 42725473, y correo electrónico ncabanillasar@ucvvirtual.edu.pe

Estoy de acuerdo con lo leído, por tanto, acepto participar en este estudio sin perjuicio de mis derechos.

.....
Lic. Noelia Cabanillas Arteaga
(Investigador)

.....
Firma (Participante)
Nombre:
DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN GOOGLE FORM

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021.

Habiendo sido informada(o) del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que, en el instrumento vierta será exclusivamente para fines de la investigación en mención, confiando en que esta investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

El investigador del proyecto para el cual Ud., ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con usted a guardar la máxima confidencialidad de información; así como también asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Cualquier duda y/o sugerencia comunicarse con Noelia Cabanillas Arteaga, investigadora identificada con D.N.I. 42725473, y correo electrónico ncabanillasar@ucvvirtual.edu.pe

*Obligatorio

Estoy de acuerdo con lo leído, por tanto, acepto participar en este estudio sin perjuicio de mis derechos. *

SI

No

Enviar

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

<https://forms.gle/pj2RnTiyuHRnRK3u5>

Anexo 10:
Base de datos prueba piloto

SUJETO	Sexo	Edad	Profesión u ocupación	D	D	D	D	TOTAL	D	D	D	TOTAL
				1	2	3	4	L	1	2	3	L
1	0	3	4	6	7	7	6	26	5	9	7	21
2	0	3	3	7	6	8	5	26	6	6	5	17
3	1	3	4	8	6	7	6	27	6	9	6	21
4	1	4	3	4	7	6	6	23	4	8	7	19
5	0	3	4	9	6	5	8	28	5	7	5	17
6	0	3	3	5	8	6	5	24	8	9	6	23
7	0	3	3	5	5	4	6	20	8	8	7	23
8	0	4	4	4	8	7	6	25	5	7	4	16
9	1	4	4	8	7	7	6	28	4	4	4	12
10	1	4	3	6	6	8	6	26	8	12	9	29
11	0	3	4	6	5	8	8	27	8	12	9	29
12	1	3	4	6	8	8	8	30	6	5	8	19
13	0	3	4	6	7	7	6	26	3	6	6	15
14	0	3	3	7	6	8	5	26	6	6	5	17
15	1	3	4	8	6	7	6	27	8	9	6	23
16	1	4	3	11	12	12	12	47	8	8	7	23
17	0	3	4	11	12	10	12	45	7	7	5	19
18	0	3	3	11	12	10	12	45	6	8	5	19
19	0	3	3	11	11	12	12	46	4	8	5	17
20	0	4	4	8	10	8	7	33	5	7	4	16

Anexo 11:
Base de datos

SUJETO	Sexo:	Edad:	Profesión u ocupación:	D1	D2	D3	D4	TOTAL	D1	D2	D3	TOTAL
1	1	4	1	11	12	12	12	47	8	12	17	37
2	0	2	3	11	12	10	12	45	8	12	17	37
3	0	3	3	11	12	10	12	45	7	11	15	33
4	1	2	2	11	11	12	12	46	6	12	14	32
5	1	4	1	8	10	8	7	33	8	12	17	37
6	1	3	3	10	12	12	12	46	7	10	13	30
7	1	4	1	10	12	11	7	40	7	12	16	35
8	0	3	4	11	11	11	7	40	8	11	16	35
9	1	3	1	11	12	12	12	47	9	12	18	39
10	1	4	1	11	12	11	12	46	8	12	17	37
11	1	3	1	11	12	10	10	43	7	11	16	34
12	1	2	1	11	12	10	11	44	7	11	15	33
13	1	2	1	11	12	10	11	44	7	12	16	35
14	1	3	1	11	10	11	10	42	6	10	13	29
15	1	3	1	11	11	11	12	45	6	8	14	28
16	1	3	3	10	11	12	9	42	7	10	16	33
17	0	3	3	11	12	11	10	44	6	10	15	31
18	0	3	3	10	12	10	10	42	8	12	17	37
19	0	3	3	11	12	12	10	45	6	8	14	28
20	0	3	3	11	12	11	11	45	7	11	16	34
21	1	3	4	10	12	11	11	44	7	12	16	35
22	0	2	1	10	10	11	12	43	7	11	14	32
23	0	4	3	9	12	11	9	41	8	11	17	36
24	1	4	1	10	12	12	10	44	6	11	15	32
25	1	2	3	10	12	12	12	46	7	12	16	35
26	1	3	3	11	10	12	10	43	7	12	15	34
27	1	3	1	9	10	9	10	38	6	11	11	28
28	1	3	1	8	11	12	9	40	6	9	13	28
29	1	4	1	10	12	12	12	46	7	12	16	35
30	0	3	1	10	12	12	10	44	8	12	17	37
31	1	2	5	11	10	11	9	41	7	10	13	30
32	1	3	1	11	12	11	8	42	8	12	17	37
33	1	3	1	10	12	12	11	45	8	11	17	36
34	1	3	1	11	12	12	10	45	8	12	17	37
35	0	2	3	10	12	12	11	45	8	12	17	37
36	0	3	1	10	12	12	8	42	7	10	16	33
37	1	3	2	11	11	12	8	42	7	11	15	33

38	1	3	1	10	11	12	12	45	7	12	16	35
39	0	3	4	8	8	8	8	32	6	8	12	26
40	0	3	4	5	8	8	8	29	6	11	14	31
41	1	3	1	10	12	11	8	41	8	12	17	37
42	1	3	1	11	12	12	11	46	7	10	16	33
43	0	4	3	11	11	10	10	42	8	12	17	37
44	0	4	1	11	12	10	9	42	7	12	16	35
45	1	2	1	11	12	12	12	47	8	11	17	36
46	1	3	1	10	11	12	11	44	7	12	16	35
47	1	3	1	11	12	12	11	46	6	7	14	27
48	0	2	3	9	10	9	9	37	6	8	13	27
49	0	4	1	8	9	7	8	32	7	9	14	30
50	0	3	3	8	9	9	5	31	7	12	16	35
51	0	3	5	10	12	12	12	46	7	8	14	29
52	0	2	4	10	10	11	11	42	4	9	9	22
53	0	4	4	9	6	8	9	32	7	11	13	31
54	1	3	2	8	8	8	8	32	6	8	12	26
55	1	2	4	8	9	8	8	33	7	12	16	35
56	1	4	2	10	10	9	8	37	9	12	18	39
57	0	3	3	8	8	8	8	32	6	8	12	26
58	0	4	1	10	10	10	5	35	5	9	11	25
59	1	2	4	7	7	10	8	32	7	9	11	27
60	0	2	2	8	8	8	9	33	7	11	15	33
61	1	3	1	9	12	11	12	44	8	12	17	37
62	1	2	1	10	9	8	8	35	6	10	12	28
63	0	3	3	12	12	11	12	47	8	11	17	36
64	1	2	4	8	8	8	8	32	6	8	12	26
65	0	4	3	10	10	12	8	40	6	8	12	26
66	0	4	4	6	8	7	7	28	7	11	15	33
67	1	3	1	11	12	12	10	45	7	11	15	33
68	1	3	4	7	9	9	7	32	6	9	13	28
69	0	1	2	10	7	8	10	35	7	11	15	33
70	1	4	3	11	12	11	8	42	7	9	16	32
71	0	3	1	11	12	12	9	44	7	11	15	33
72	0	3	3	8	8	8	8	32	6	6	13	25
73	0	4	4	8	10	8	7	33	7	9	16	32
74	1	2	4	9	6	7	7	29	4	11	12	27
75	1	4	4	10	10	10	7	37	5	8	13	26
76	1	3	2	12	12	11	12	47	8	11	17	36
77	0	2	3	12	12	11	10	45	5	9	12	26
78	0	3	4	9	9	11	7	36	7	8	14	29
79	0	3	3	9	9	10	7	35	4	9	11	24
80	1	3	3	8	9	9	9	35	5	8	11	24

81	1	2	3	7	7	8	7	29	6	8	13	27
82	0	4	4	8	7	7	8	30	6	10	14	30
83	1	4	3	8	9	10	9	36	5	8	12	25
84	0	3	3	5	8	7	6	26	5	10	12	27
85	0	2	3	6	7	8	8	29	6	7	13	26
86	1	3	4	7	7	5	8	27	5	6	12	23
87	0	3	3	8	6	7	5	26	5	9	12	26
88	1	3	3	5	6	8	7	26	5	10	11	26
89	0	4	3	5	6	9	7	27	6	7	11	24
90	1	3	3	7	7	8	7	29	7	8	13	28
91	0	4	4	6	6	4	6	22	7	7	12	26
92	0	3	3	5	6	7	8	26	6	8	13	27
93	0	3	4	6	7	7	6	26	5	9	12	26
94	0	3	3	7	6	8	5	26	6	6	11	23
95	1	3	4	8	6	7	6	27	6	9	12	27
96	1	4	3	4	7	6	6	23	4	8	11	23
97	0	3	4	9	6	5	8	28	5	7	10	22
98	0	3	3	5	8	6	5	24	4	8	9	21
99	0	3	3	5	5	4	6	20	4	8	9	21
100	0	4	4	4	8	7	6	25	5	7	9	21

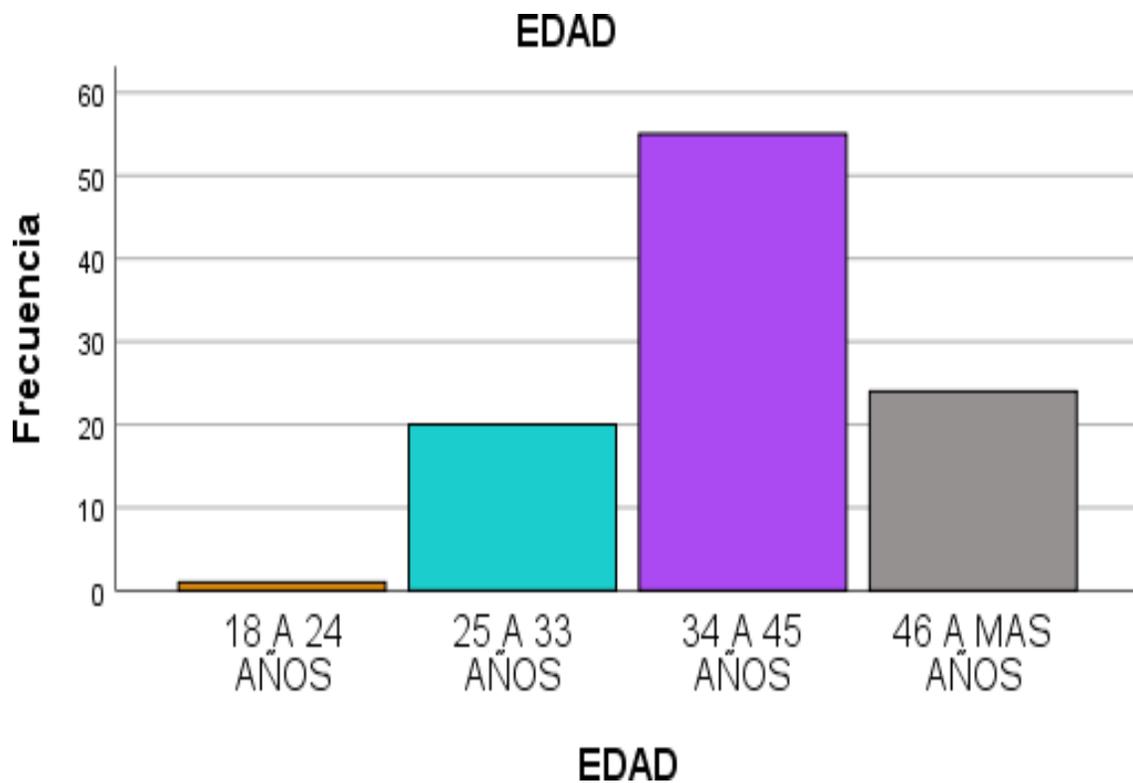
Anexo 12:

		SEXO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	48	48,0	48,0	48,0
	FEMENINO	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Resultados sociodemográficos



		EDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 A 24 AÑOS	1	1,0	1,0	1,0
	25 A 33 AÑOS	20	20,0	20,0	21,0
	34 A 45 AÑOS	55	55,0	55,0	76,0
	46 A MAS AÑOS	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



PROFESION U OCUPACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PROFESIONAL DE LA SALUD	33	33,0	33,0	33,0
	TECNICO DE SALUD	7	7,0	7,0	40,0
	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	36	36,0	36,0	76,0
	TECNICO ADMINISTRATIVO	22	22,0	22,0	98,0
	OTRO	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PROFESION U OCUPACION

