



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la  
Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur,  
Chimbote – 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Br. Linda Marilyn Roca Vallejos**

**ASESOR:**

**Ms. Walter Adán Bejarano Escalante**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**


**Administración del Talento Humano**

**PERÚ – 2017**

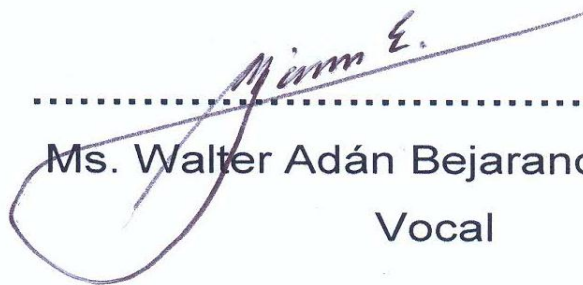
PÁGINA DEL JURADO



.....  
Dr. Hermilio Hugo Vicuña Salvador  
Presidente



.....  
Dra. Jaela Peña Romero  
Secretario/a



.....  
Ms. Walter Adán Bejarano Escalante  
Vocal

## DEDICATORIA

Con todo el cariño y amor a mis padres, Lucia y Alfredo, que me brindaron todo su apoyo para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y agradecimiento eterno.

A mi hermano Freddy Roca, y a todas esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron prestos para apoyarme, ahora me corresponde regresarles un poquito de todo lo inmenso que me han brindado.

Linda Marilyn

## AGRADECIMIENTO

A mis familiares, amigos y compañeros de trabajo con quienes compartimos y comparamos experiencias, permitiendo obtener un granito de arena para la implementación de este informe de investigación.

Especial agradecimiento a nuestro Maestro Tutor de Tesis el Ms. Walter Adán Bejarano Escalante, por sus sabios consejos y amistad.

La Autora

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Linda Marilyn Roca Vallejos, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017” presentado en 86 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, agosto 2017



-----  
Linda Marilyn Roca Vallejos

DNI N° 08879157

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: "Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017"; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El informe se encuentra integrado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el respectivo anexo.

Se desea, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

## ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	19
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	30
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55

VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS	61
Anexo 1: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
Anexo 4: Otros	
Base de datos	



## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general, establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017. Se trabajó con una muestra de 20 personas de una población de 72 trabajadores, para el recojo de la información de campo se aplicó un cuestionario sobre el liderazgo y otro para el desempeño laboral, el procesamiento de los datos se tabularon en tablas de distribución de frecuencias, los resultados se analizaron estadísticamente a través de la correlación de Pearson y la Prueba t – Student. El resultado general del estudio, según datos de la Tabla 6, se ha determinado el grado de relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral,  $r_{xy} = 0,696$  y la prueba de la hipótesis general  $T_c = 4,110$ , aceptando la hipótesis general alterna planteada; en consecuencia la conclusión general de la investigación de acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 6, con un  $r_{xy} = 0,696$ , se estableció que existe un grado de relación fuerte y directamente positiva entre las variables en estudio, este resultado indica que si el liderazgo mejora, el desempeño laboral de los trabajadores será eficiente.

**Palabras clave:** Liderazgo y Desempeño Laboral.

## ABSTRACT

This research has as general objective, establish the relationship between leadership and work performance in the logistics office of the South Pacific Health Network, Chimbote – 2017. We worked with a sample of 20 people from a population of 72 workers, for the collection of the field information a questionnaire was applied on the leadership and another one for the labor performance, The data processing was tabulated in frequency distribution tables, The results were statistically analyzed through Pearson's correlation and Student's t-Test. The overall result of the study, according to data in Table 6, The degree of relationship between the variables leadership and work performance has been determined,  $r_{xy} = 0,696$  and the test of the general hypothesis  $T_c = 4,110$ , accepting the general alternative hypothesis raised; consequently the general conclusion of the investigation according to the results obtained in Table 6, with an  $r_{xy} = 0,696$ , it was established that there is a strong and directly positive degree of relationship between the variables under study, this result indicates that if leadership improves, the work performance of workers will be efficient.

**Keywords:** Leadership and Work Performance.

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017, constituye un aporte de investigación para la comunidad científica. Este capítulo contiene la siguiente temática: Realidad problemática, se describe la problemática en relación a las variables de estudio Liderazgo y Desempeño Laboral; trabajos previos, se recopilaron los antecedentes de investigaciones a nivel internacional, nacional y local; teorías relacionadas con el tema, fundamentación teórica de las variables; formulación del problema, se formuló la interrogante de la investigación; justificación del estudio, fundamentación del por qué y el para qué de la realización de la investigación; se establecieron las hipótesis y objetivos, general y específicos respectivamente.

### 1.1. Realidad problemática

El estado en estos últimos años ha demostrado tener interés en brindar un mejor servicio al ciudadano, acorde a las exigencias de la globalización mundial, entre uno de los aspectos de impulso se encuentra el tema del liderazgo y el desempeño laboral, que permitan contribuir con el desarrollo del país, y no a la malversación de fondos del estado, que ha consecuencia de ello, se incrementan las denuncias por estas acciones ante procuraduría anticorrupción y en la fiscalía de prevención del delito.

A nivel internacional, esta temática es controversial en las instituciones estatales, por cuanto los resultados de la gestión tienen un impacto negativo en la población, en que a pesar de ser obligatorio la rendición de cuentas, la corrupción continúa en avance en las instituciones. Tal como refieren León y Soria (2008), también en México, el flagelo de la corrupción se encuentra generalizada en todas los sectores de la administración pública (p. 27).

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2016) en su publicación, afirma que en algunos países en América Latina designan a personal de su entera confianza en los diferentes cargos públicos, quienes trabajan de acuerdo a las

exigencias de sus intereses políticos (p. 9), como evidencia el gobierno local de Jamaica, en donde el liderazgo se caracteriza por la falta de capacidad para afrontar circunstancias adversas; al igual que en la gestión por resultados, no demuestran tener el menor interés por implementarla como una cultura para lograr un mejor desempeño (p.27).

De hecho, el talento humano, se encuentra desmotivado, al no tener un modelo de influencia para la mejora del desempeño laboral, motivo por el cual se han desarrollado investigaciones, en la que se demuestra esta realidad, como es el caso del sector público colombiano, en donde la población ha perdido todas las esperanzas ya que no confían ni en los congresistas (El Espectador, 2015).

A nivel nacional, los ciudadanos han perdido la confianza en los líderes del sector público, debido a su poca capacidad de gestión y poca experiencia, al desarrollar una labor no transparente, siempre están a la defensiva con el personal a su cargo a quienes coaccionan e intimidan; para llegar a tener un mejor desempeño de las funciones en la administración pública se debe trabajar en un ambiente de comprensión, tal como precisa en su artículo Alza (2010), para lograr que un líder establezca una relación afectiva entre los trabajadores, requiere de un determinado tiempo, que no llega a concretarse por permanecer poco tiempo en el cargo, el cual es designado por influencia política (párr.7).

Sin duda la inestabilidad del personal influye negativamente en el desempeño laboral, en nuestro medio usualmente el personal administrativo y en especial los que ocupan los cargos de confianza son personal contratado en forma temporal. Tal como lo indica la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos (OCDE, 2017), en el caso del Perú la inestabilidad de los cuadros de liderazgo, repercute en toda la gestión pública, es imposible la continuidad, porque constantemente cambian a su personal designado por cuestiones políticas y de compadrazgo (p. 59).

El éxito de un líder depende en gran medida del trabajo en conjunto de todos los colaboradores, quienes deben cumplir a cabalidad su función, pero muchas veces son estos quienes retrasan el proceso o impiden al ciudadano acceder a los servicios públicos. En la gestión pública peruana mayormente ejercen un liderazgo

autocrático, en el cual el funcionario se encuentra empoderado solo por ser nombrado, son conformistas y no se encuentran capacitados como para liderar y trabajar en equipo (Zamudio, 2016, marzo 14).

A nivel regional, el liderazgo es cada vez más crítico, la población ve con mucha indiferencia a las autoridades y funcionarios que ocupan los diversos cargos de confianza, tal como refiere, Roa (2005), el líder que utiliza la política solo para su beneficio personal, terminará odiado por el pueblo; más aun teniendo en cuenta que existe un profundo rechazo a estas conductas, demostrado a través de la historia su nefasto legado (p. 28). Sin duda tenemos como ejemplo el caso del líder César Alvarez, quien recibió de la empresa Odebrecht, US\$3 millones de coima, según lo indicó la fiscalía (Odebrecht: César Álvarez recibió US\$3 millones de coima, 2017, julio 03).

En nuestra región, las instituciones del estado no brindan una buena atención al usuario, por cuanto el personal no se encuentra capacitado, desconocen cuáles son sus funciones y no saben cómo aplicar la normatividad para simplificar los procedimientos administrativos, ocasionando malestar, reclamos e incluso son denunciados; tal como se demuestra en una investigación realizada en la Municipalidad de Cáceres del Perú, en donde el 52% de los trabajadores afirmaron que el nivel del desempeño laboral es malo (Rodríguez, 2014, p. 6).

Asimismo en las instituciones del ámbito local también se percibe el mismo malestar, los jefes que se encuentran a cargo, no brindan una información oportuna, no tienen una buena comunicación con el personal a cargo, sus archivos se encuentran acumulados sin un orden que es difícil ubicar la información que se necesita, por ese motivo no se continúa con el trámite y los expedientes continúan acumulándose; tal como se refleja en un estudio realizado en la Posta Médica el Progreso de Chimbote, en donde los trabajadores opinaron que el nivel del liderazgo gerencial en un 42.9% es regular y un 35.7% opinaron que es malo, lo que influye en el nivel del desempeño laboral que el 53.6% opinaron que es regular y el 28.6% indicaron que es malo, es decir va de regular a malo (Angulo, 2015).

En mi experiencia profesional en la Red de Salud Pacífico Sur he observado en la oficina de Logística la falta de capacidad de liderazgo en los funcionarios que

ocupan los diferentes cargos de confianza, quienes presentan una actitud pasiva, no reconocen la labor, no tienen iniciativa para analizar y solucionar los problemas que se presentan, no motivan, ni asesoran a los trabajadores, muestran falta de compromiso institucional, generando un ambiente de desconfianza en la que no se fomenta la integración ni el trabajo en equipo ya que solamente buscan su beneficio personal y político.

De otro lado en cuanto al desempeño laboral, en esta oficina no se consiguen los objetivos trazados a consecuencia de que no se planifica y la poca experiencia de los trabajadores que en muchos casos el perfil que presentan no guarda relación con el perfil del puesto asignado, ocasionando el retraso de información, interpretación errónea o el archivamiento del expediente, trayendo como consecuencia inseguridad y reclamos que repercute negativamente en el ámbito laboral.

Como se puede apreciar es de importancia que los directivos posean conocimientos técnicos para lograr mejores resultados en la gestión a fin de poder brindar un mejor servicio de calidad al usuario.

## **1.2. Trabajos previos**

A nivel internacional, se encontraron los siguientes trabajos de investigación:

Ayoub (2010) en la tesis doctoral titulada: “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”, presentada en la Universidad de Autónoma de Madrid de la ciudad de Madrid; en una investigación de tipo correlacional con una muestra de 8961 funcionarios públicos, llegó a la siguiente conclusión: incrementando la participación a nivel general del gobierno e ir bajando de nivel por dependencias, se podría evaluar como varían los estilos de liderazgo. Asimismo se incrementa sustancialmente el valor de los resultados al incluir variables dependientes de desempeño objetivo.

Latorre (2011) en la tesis doctoral titulada: “La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral”, presentada en la Universidad de Valencia de la ciudad de Valencia; en una investigación de estudio campo con un diseño

transversal con una muestra de 835 empleados de 47 organizaciones de España, 3808 empleados y 149 gerentes o directores de recursos humanos de 149 organizaciones de diferentes países y sectores y de 5345 empleados de 218 organizaciones internacionales, llegó a la siguiente conclusión: Las prácticas de los recursos humanos orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados para la consecución de los objetivos estratégicos institucionales, siempre y cuando sean conocidos y oficialmente autorizados.

Velasco (2013) en la tesis doctoral titulada: “Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de un líder ideal para el siglo XXI en un contexto organizacional”, presentada en la Universidad de Autónoma de Nuevo León de la ciudad de Monterrey; en una investigación de tipo cualitativo con una muestra de 250 líderes organizacionales de diversas instituciones de las más importantes del área de Monterrey, Nuevo León en México, llegó a la siguiente conclusión: La interpretación original de Tannenbaum y Schmidt (1958), señala el problema de liderazgo, de cómo un líder debe ser democrático y el de tener la autoridad y control necesarios en las relaciones con los subordinados.

Peñarreta (2014) en la tesis de maestría titulada: “La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”, presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador de la ciudad de Quito; en una investigación de tipo descriptivo con una muestra de 134 empleados de la GAD Municipal de Loja, llegó a la siguiente conclusión: destaca la importancia de que un directivo actual debe liderar para cumplir con los objetivos organizacionales, a través de su capacidad para influir en las actitudes y opiniones de los trabajadores en una organización.

A nivel nacional, se consultaron las siguientes tesis de investigación:

Sánchez (2013) en la tesis de maestría titulada: “Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I”, presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Huacho; en una investigación de diseño No Experimental, transaccional, descriptivo, con una



muestra de 26 docentes y 100 estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, llegó a la siguiente conclusión: El 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

A nivel local, se contó con los siguientes trabajos de investigación:

Hidalgo y Salas (2013) en la tesis de maestría titulada: “Relación entre Liderazgo y Clima Organizacional en el Personal Docente de la I. E. N° 88336 de Nuevo Chimbote. 2013”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Nuevo Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 70 docentes de la I. E. N° 88336, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una relación positiva considerable entre liderazgo y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote, con 0.5 de “r” de Pearson y para el 53% del personal docente existe un eficiente liderazgo.

Rodríguez (2014) en la tesis de maestría titulada: “Influencia de las relaciones humanas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Cáceres del Perú: 2014”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 50 trabajadores de la municipalidad distrital de Cáceres del Perú, llegó a la siguiente conclusión: que el 52% de los trabajadores estiman que el nivel del rendimiento laboral es malo.

Angulo (2015) en la tesis de maestría titulada: “Liderazgo gerencial y desempeño laboral en la Posta Médica El Progreso - Chimbote - 2015”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 28 trabajadores de la Posta Médica El Progreso, llegó a las siguientes conclusiones: de acuerdo al coeficiente de correlación r de Pearson es 0.525, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral; con respecto al nivel de liderazgo gerencial, el 42.9% opinaron que el nivel de liderazgo gerencial es regular y para el nivel de desempeño laboral, el 53.6% respondieron que tienen un nivel de desempeño laboral regular.

Silva (2015) en la tesis de maestría titulada: “Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Carhuaz - 2014”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 50 trabajadores de la provincia de Carhuaz: Marcara y Carhuaz, llegó a las siguientes conclusiones: en los resultados indica que existe relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral, siendo el valor Chi cuadrado de 11.137 y con un coeficiente de contingencia de 0.427 que indica que la relación entre las variables es moderada y en cuanto al nivel del desempeño laboral el 88% de los trabajadores contestaron que es regular en las municipalidades de la provincia de Carhuaz.

Valenzuela (2015) en su tesis de maestría titulada: “Influencia del liderazgo en la gestión administrativa de las fiscalías provinciales penales corporativas de la provincia de Carhuaz en el año 2015”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 31 fiscales, asistentes en función fiscal y asistentes administrativos de las fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Carhuaz, llegó a las siguientes conclusiones: existe una relación positiva y moderada entre el liderazgo y la gestión administrativa entre las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Carhuaz con una correlación de Pearson de  $r = 0.521$  y que el Liderazgo de los profesionales de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas, con un 77%, muestra que siempre existe liderazgo.

Robles (2016) en la tesis de maestría titulada: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote – 2016”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 78 trabajadores que laboran en las áreas administrativas del Hospital La Caleta, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una correlación pobre y directa entre las variables en estudio  $r_{xy}$  es igual a 0,33 y el 62.03% de la población encuestada, respondieron que casi siempre y siempre existe un buen desempeño laboral en el personal administrativo.

Vásquez (2016) en la tesis de maestría titulada: “Cultura Organizacional y su

relación con el Desempeño Laboral del Área de Admisión del Hospital La Caleta, Chimbote - 2016”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de muestra de 15 trabajadores del área de administración del Hospital La Caleta, llegó a las siguientes conclusiones: existe una correlación positiva alta entre la variables la cultura organizacional y el desempeño laboral; y, como  $t_{cal}=5.76 > t_{tab}=2.16$ , la correlación entre las variables es altamente significativa; también se observa que el 50.83% tienen un desempeño laboral suficiente.

Los antecedentes presentados abordan algunas variables y aspectos de nuestra Tesis; pero ninguno de ellos trata de la relación entre liderazgo y desempeño laboral, como en la presente investigación.

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

En cuanto al *liderazgo*, se pueden encontrar distintas definiciones, que se apoyan en diferentes enfoques, según Gibb (como se citó en Palomo, 2013, p. 22), así se tienen: “El líder como el miembro que ejerce influencia sobre otros, el liderazgo se aplica sólo cuando la influencia es voluntariamente aceptada o cuando es compartida y el líder como miembro que practica conductas de liderazgo”. Asimismo, para Bonifaz (2012, p. 10) el liderazgo es la “capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus objetivos. Esta facilidad es definida por la situación que se presenta”. Por otro lado el liderazgo es la “influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, depende de las condiciones del medio social, es circunstancial” (Ministerio de Salud [MINSA], 2012, p.18).

Para Lussier y Achua (2011, p. 4), el liderazgo es importante en las organizaciones, para poder alcanzar el éxito deseado, por ello se deben desarrollar estas habilidades, por cuanto el destino de las instituciones depende de la eficacia del comportamiento de los líderes.

Entre las funciones básicas del liderazgo, se tienen: Planificar, dirigir, delegar, controlar y evaluar, funciones que están presentes en todas las actividades de la

administración pública que nos facilitarán una toma de decisiones adecuada (Rodríguez y Van, 2005, p.70).

Las características de un líder es: ser democrático, innova, es original, desarrolla, se enfoca en las personas, inspira confianza, perspectiva de largo plazo, vista puesta en el horizonte, es original, desafía el statu quo (considerando la situación actual), es él mismo, actúa con seguridad (Chiavenato, 2009, p. 340).

El liderazgo presenta tres componentes: La individualidad del líder, con todas sus facultades que lo caracterizan. Los seguidores, con sus respectivas peculiaridades y el contexto de la situación actual, que son las tareas que se tienen que realizar acorde a la realidad institucional (Palomo, 2013, p. 22-23).

Los estilos del liderazgo son: Líder autocrático, es un dictador, firme a sus convicciones. Líder democrático o participativo, fomenta el pluralismo de opinión, es él quien decide y el líder de rienda suelta o liberal, los seguidores deciden, pero finalmente este es el responsable (Bonifaz, 2012, p.13-14).

De acuerdo a Palomo (2013) entre las teorías clásicas del liderazgo de mayor relevancia se tiene: El liderazgo como rasgo de personalidad, históricamente, es el primer enfoque. Sin embargo, en base a resultados empíricos, concluyen que no existe tal conjunto de rasgos, ya que una persona puede ser un líder en función de la situación en que se encuentre el grupo (p. 24-25). El liderazgo como conducta, el líder se define en función de como se conduce entre sus colaboradores (p. 25). La Aproximación Humanista de McGregor, demostró que es posible armonizar los intereses de la institución con la realidad personal del individuo. Suponen que existe dos estilos básicos de dirección, un estilo autoritario, Teoría X y un estilo más igualitario, Teoría Y (p. 32-33). El Modelo de Contingencia de la efectividad del Liderazgo, en este modelo, se tiene el Modelo de la Contingencia de Fiedler, parte del supuesto de que la motivación, conducta y control que tenga el líder, dependerá el desarrollo del grupo en una organización (p. 34-35) y la Teoría de los Caminos de Meta (PathGoal). Evans (1970) y House (1971), consideran que la aceptación del líder esta en función de la satisfacción directa que perciban los trabajadores bajo su mando (p.35-36).

Para Hidalgo y Salas (2013), las dimensiones del liderazgo son: la conducción, motivación al logro y la autonomía. De acuerdo a Blanchart (2002), la conducción, es guiar, dirigir a otras personas para alcanzar un objetivo, es decir es la capacidad de hacer efectivo el poder en base a los objetivos institucionales, que dan sentido y finalidad a la acción. Asimismo el MINSA (2012, p.18), define a la Motivación al logro, como el conjunto de reacciones y actitudes propias de las personas que reaccionan a determinados estímulos que se presentan en el medio organizacional y la Autonomía, es aquella capacidad que poseen los seres humanos para tomar decisiones sin la ayuda del otro, si bien utilizamos las experiencias de otros para no equivocarnos, en realidad, somos nosotros quienes decidimos (Hidalgo y Salas, 2013, p. 41-45).

El siguiente tema trata lo relacionado con la variable Desempeño Laboral, para Martínez (2015, 28), el “desempeño laboral es la actuación en la realidad, que se observa en la ejecución de actividades o en el análisis y resolución de problemas, articulando la dimensión cognoscitiva, actitudinal y la del hacer”. Por otro lado Chiavenato (2011, p. 204), indica que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; constituyendo la estrategia individual para lograr los objetivos. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. De igual modo el desempeño laboral, es una apreciación por parte de los jefes; la manera como un trabajador logra sus metas, nos permite conocer hasta donde un trabajador puede realizar una labor; cuyo desempeño involucra la producción tangible e intangible (Ruiz, Silva y Vanga, 2008, p. 427-428).

Según Soto, para lograr este desempeño con eficacia y eficiencia, deben estar presentes los siguientes principios básicos en el empleado: Debe estar capacitado. Debe estar consciente que es el protagonista. Saber que es responsable de sus resultados. Saber cómo lo está haciendo. Debe discutir los objetivos a lograr. Debe trabajar en equipo. Identificar y eliminar obstáculos que lo afecten (como se citó en Martínez, 2015, p. 28).

El desempeño laboral, es cuando ocurre en un contexto laboral, rodeado y regulado por normas, restricciones y expectativas de otros, exigencias, incentivos

y probablemente recursos o ayudas necesarias para asegurar la calidad del desempeño y los resultados (Ruiz et al., 2008, p.428).

En el desempeño laboral, según Likert, influyen cuatro factores fundamentales: Contexto, tecnología y cultura. Posición jerárquica y remuneración. Factores personales y percepción que tienen sobre el clima organizacional los trabajadores en la organización (como se citó en Martínez, 2015, p.31).

Los determinantes del desempeño laboral, se dan en función de la capacidad, oportunidad y disposición para desempeñarse, relacionado este determinante con la motivación, que es la voluntad y disposición para esmerarse, clave para generar un grado de desempeño elevado (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2012, p.136-137).

La evaluación del desempeño es una política de la oficina de personal, cuya finalidad es detectar problemas en el trabajo para mejorar la eficiencia institucional (Ruiz et al., 2008, p. 429-430). De acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2014), la evaluación de desempeño, “constituye un proceso integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto” (p.10). Asimismo según Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (p. 202).

La evaluación del desempeño, como buena práctica, busca definir las bases para una formación profesional eficiente de función pública, cuyos resultados beneficien a la población. El desempeño del servidor público, constituye la principal responsabilidad social ante la nación (Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos [Amedirh], 2012, p.6 y 58).

La evaluación del desempeño laboral es importante para el estado, ya que permite incrementar el rendimiento individual en cada puesto de trabajo, mejorando su formación integral; permitiendo la posibilidad de incrementar la productividad y la estabilidad económica del país (Ruiz et al., 2008, p.430-431).

El análisis del desempeño es un instrumento para dirigir y supervisar al trabajador. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional, la mejora permanente de resultados institucionales y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos (Alles, 2005, p. 27).

En resumen, las evaluaciones de desempeño son necesarias para: Tomar decisiones laborales. Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y trabajadores sobre su comportamiento en relación con el trabajo. La mayoría desean la retroalimentación; conocer como realizan su trabajo y saber si deben modificar su comportamiento (Alles, 2005, p. 27). Para ello es importante que la evaluación del desempeño se realice teniendo en cuenta el perfil del puesto, con lo cual recién se podrá determinar si tiene o no un buen desempeño un determinado trabajador.

La evaluación del desempeño permite detectar necesidades de capacitación, motivar al evaluado, encontrar una persona clave para el puesto, realizar un análisis en conjunto para conocer como laboran, para tomar decisiones remunerativas; mejora y resultados del trabajador (Alles, 2005, p. 28).

Entre los problemas más comunes de la evaluación del desempeño se tiene: carencia de normas, utilización de criterios subjetivos, falta de comunicación, mala retroalimentación. Para evitarlos, se debe utilizar una adecuada herramienta de trabajo y entrenar a los evaluadores (Alles, 2005, p. 29).

En el proceso de evaluación de desempeño es posible distinguir cinco principios que ayudarán a lograr los objetivos: La planificación. El desarrollo, provisión de técnicas y métodos adecuados. La revisión, supervisión constante de actividades. El Monitoreo, el jefe juega un rol importante, debe motivar al personal, para mejorar el desempeño y la evaluación, para verificar el desenvolvimiento (Ruiz et al., 2008, p. 429).

Los métodos de evaluación del desempeño más utilizados son: el método por ordenación, método de comparación por pares, método de selección forzosa, método de frases descriptivas, método de incidentes críticos, método de escalas gráficas y evaluación del desempeño 360° Feedback (Elera, 2009, p. 287 al p. 299).

Método por ordenación, según, Elera (2009) indica: “Es el método más sencillo de utilizar. Consiste en ordenar y clasificar al trabajador de acuerdo al factor a considerar. La subjetividad del método es evidente, debido al criterio que aplica el evaluador” (p. 286).

Método de comparación por pares, Elera (2009) afirma “El evaluador compara a cada trabajador con cada uno de los otros trabajadores para ser clasificado. La clasificación se determinará por el número de veces que fue elegido el trabajador” (p. 286).

Método de selección forzosa. Consiste en la evaluación del desempeño mediante frases descriptivas de determinadas alternativas de tipos de desempeño del empleado evaluado (Elera, 2009, p. 287).

Método de frases descriptivas o lista de verificación. Presenta diferencias con el método anterior, en esta no se exige la obligatoriedad de la utilización de frases. El evaluador indica solamente las frases que lo caracterizan (Si) y aquellas que demuestran lo contrario (No) respecto a su desempeño (Elera, 2009, p. 288).

Método de incidentes críticos. Es un método muy simple. Basado en el hecho de que en el comportamiento humano existen ciertas características extremas capaces de conducir a resultados positivos o negativos. No mide las actividades rutinarias, sólo aquellas características muy positivas o negativas (Elera, 2009, p. 288).

Método de escalas gráficas. Método más utilizado por las organizaciones. Evalúa el desempeño mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Utiliza un formulario de doble entrada, una columna horizontal y vertical, con los factores de evaluación y los grados de variación (Elera, 2009, p. 289).

Evaluación del Desempeño 360° Feedback. Conocido como evaluación integral, es una herramienta muy utilizada. Utiliza como fuentes de evaluación para medir el potencial del evaluado, a su entorno laboral. Con la finalidad de obtener un mejor impacto y credibilidad las organizaciones utilizan este método (Elera, 2009, p. 298-299).



Para Robles (2016), las dimensiones del desempeño laboral, son: cumplimiento del trabajo, conocimiento del trabajo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. De acuerdo al MINSA (2008), el Cumplimiento de trabajo, “califica el grado de cumplimiento de objetivos y metas establecidos en el plan operativo institucional de acuerdo al área a cargo”. Asimismo indica que el Conocimiento del trabajo, “comprende los elementos funcionales del puesto, las relaciones del trabajo entre dependencias, conoce el campo especializado y técnico de su puesto; califica el grado de aplicación de los conocimientos adquiridos mediante el estudio y experiencia de su labor” y establece que la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, “califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones asignadas” (p. 4).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El presente proyecto de investigación se realizará porque se ha detectado la falta de capacidad de liderazgo y del buen desempeño laboral, reflejándose en el bajo cumplimiento de metas, trayendo como consecuencia el desabastecimiento en los establecimientos de salud, lo que repercute en la mala calidad de servicio a los usuarios; por ello la presente investigación se desarrollará para solucionar esta problemática detectada en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote y de brindar alternativas de solución para contribuir a la comunidad científica en beneficio de la institución y de la sociedad.

Presenta justificación social, porque la realización de la investigación sobre el liderazgo y el desempeño laboral, son un aspecto importante en el desarrollo de una institución del estado, que nos permitirá aportar al desarrollo socioeconómico de la sociedad, a brindar un mejor servicio de atención, a través de los establecimientos de salud totalmente dotados de los recursos necesarios.

Cuenta con justificación práctica, porque de acuerdo con los objetivos de la investigación el resultado del estudio permitirá replantear modelos e implementar estrategias de mejora para resolver problemas sobre liderazgo y desempeño laboral en las instituciones del estado de la ciudad de Chimbote como aporte para la toma de decisiones.

Tiene justificación teórica, porque permitirá conocer el comportamiento y su relación de las variables del liderazgo y el desempeño laboral para la toma de decisiones; además la investigación propuesta contribuirá a generar un modelo para entender este importante aspecto en la gestión pública de las instituciones del estado y específicamente en la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote.

Así mismo tiene justificación metodológica, porque para lograr el cumplimiento de los objetivos, se acude al empleo de técnicas y procedimientos de investigación que ayudará a crear un nuevo instrumento para recolectar datos sobre el comportamiento de la variable liderazgo y desempeño laboral.

Del mismo modo presenta justificación desde el punto de vista del conocimiento, porque la aplicación del liderazgo y el desempeño laboral tiene importancia; como herramienta fundamental para las instituciones, ya que permite identificar y medir el uso del recurso humano, su impacto y sus costos.

También presenta justificación legal, porque se encuentra normada por la Constitución Política del Perú de 1993, la Ley Universitaria N° 30220 y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo.

Finalmente, el presente trabajo de investigación se justifica porque servirá de base para realizar otros estudios similares en otras entidades del estado del distrito de Chimbote y de otros ámbitos geográficos de la región y del país.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

**H<sub>α</sub>** Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

#### 1.6.2. Hipótesis específicas

**H<sub>α</sub>** Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**H<sub>α</sub>** Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**H<sub>α</sub>** Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

### 1.7. Objetivos

#### 1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

### 1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de liderazgo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

Identificar el nivel de desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

# **CAPÍTULO II**

# **MÉTODO**

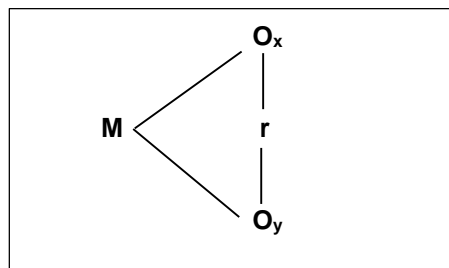
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema (Hernández, Fernández, Baptista, 2016, p. 128).

Para el presente trabajo de investigación se ha optado por el diseño descriptivo correlacional.

Según Hernández et al. (2014) es correlacional porque “su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico” (p. 98).



Donde:

M = Muestra de estudio integrada por los trabajadores.

O<sub>x</sub> = Es la información que se recoge de la variable Liderazgo.

O<sub>y</sub> = Es la información que se recoge de la variable Desempeño Laboral.

r = Grado de relación entre ambas variables.

### 2.2. Variables, operacionalización

Para Hernández et al. (2014) una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (p. 105); en la presente investigación las variables son:

**Variable x:** Liderazgo.

**Variable y:** Desempeño laboral.

## Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Vx Liderazgo	Es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus objetivos. Esta facilidad está definida por la situación que se presenta (Bonifaz, 2012).	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores respecto al liderazgo al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca.	Conducción	Claridad	1. El Jefe de Logística nos escucha y nos habla con claridad.	<b>ORDINAL</b>  Deficiente [00-15] Regular [16-27] Bueno [28-30]
				Ambiente de confianza	2. Fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.	
				Reconocimiento de su labor	3. Los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor.	
				Apoyo en el trabajo	4. Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.	
				Animo y reflexión	5. Anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.	
				Analiza los problemas	6. Analiza los problemas antes de actuar.	
			Motivación al logro	Logro de objetivos	7. Considera al personal como fuente de aportaciones y generaciones de ideas para el logro de objetivos.	
				Estímulo a los trabajadores	8. Estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su trabajo diario.	
				Comunica con el ejemplo	9. Comunica con el ejemplo lo que piensa y lo que dice (ejemplo si hay que ser puntual, él es el primero...)	
				Anima a los trabajadores	10. Anima a los trabajadores a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.	
				Identidad en la institución	11. Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y sentido por los trabajadores.	
			Autonomía	Coherencia	12. Es coherente lo que dice con lo que hace.	
				Confianza	13. Logra la confianza sobre todo por su propia credibilidad.	
				Autoconfianza	14. Demuestra una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar.	
				Esfuerzo e integración	15. Considera que hay constantes esfuerzos de integración.	
				Administración del personal	16. Se basta por sí solo para administrar al personal adecuadamente.	
				Disposición para la autoevaluación	17. Reconoce que hay disposición para la autoevaluación.	
				Manejo de recursos	18. Existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.	
				Nuevos enfoques	19. Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	
				Innovación	20. Alienta a innovar para mejorar mi trabajo.	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V <sub>γ</sub> Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2011).	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores respecto al desempeño laboral al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca.	Cumplimiento del trabajo	Demuestra iniciativa	1. Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos demostrando iniciativa.	<b>ORDINAL</b>  Bajo [00-22] Medio [23-30] Alto [31-60]
				Errores	2. Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos sin errores.	
				Tiempo establecido	3. Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos.	
				Trabajo asignado	4. Cumple con retraso el trabajo asignado.	
				Metas institucionales	5. Demuestra compromiso con las metas de la institución.	
			Conocimiento del trabajo	Conocimiento en el trabajo	6. Demuestra amplios conocimientos en el trabajo.	
				Normas de logística	7. Aplica las normas de logística en el desempeño de sus funciones.	
				Planifica con anterioridad	8. Planifica con anterioridad las actividades a realizar.	
				Asignar tareas	9. Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas.	
				Evaluación de avances	10. Evalúa continuamente avances y logros.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Aporta ideas	11. Aporta ideas para la consecución de objetivos.	
				Realiza proyectos	12. Realiza proyectos de mejora institucional.	
				Logro de objetivos	13. Contribuye con aportes al logro de los objetivos Institucionales.	
				Cumple con el horario	14. Cumple con el horario de trabajo establecido.	
				Participación grupal	15. Participa en los comités, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	
				Responsabilidad funcional	16. Asume con responsabilidad las funciones encomendadas.	
				Normas de la institución	17. Cumple con las normas de la institución.	
				Plazo establecido	18. Realiza los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes del plazo fijado.	
				Resultados esperados	19. Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo.	
			Compromiso institucional	20. Muestra compromiso con la institución.		



### 2.3. Población y muestra

#### Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

Para la presente investigación la población está representado por los trabajadores de la entidad en estudio.

<b>OFICINA</b>	<b>TOTAL</b>
Dirección Ejecutiva	2
Asesoría Legal	1
Unidad de Planeamiento y Presupuesto	2
Oficina de Administración	2
Unidad de Gestión de Recursos Humanos	8
Unidad de Economía	4
<b>Unidad de Logística</b>	<b>20</b>
Oficina de Desarrollo Institucional	2
Unidad de Salud Individual	18
Unidad de Inteligencia Sanitaria	6
Unidad Salud Comunitaria	7
<b>Total</b>	<b>72</b>

Fuente: CAP 2017, de la Red de Salud Pacífico Sur - Chimbote.

#### Muestra

Según Hernández et al. (2014) “La muestra es, en esencia un subconjunto de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175).

Se tomó una muestra, consistente en 20 trabajadores de la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote.

<b>OFICINA</b>	<b>TOTAL</b>
Unidad de Logística	20
<b>Total</b>	<b>20</b>

Fuente: CAP 2017, de la Red de Salud Pacífico Sur - Chimbote.

El muestreo es no probabilístico o por conveniencia; también llamado muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Las técnicas de recolección de datos se realizan mediante los instrumentos de medición. Estos deben representar verdaderamente las variables de la investigación y cuyas respuestas obtenidas se codifican y transfieren a una matriz o base de datos y se preparan para su análisis mediante un paquete estadístico para computadora (Hernández et al, 2014, p. 197).

En la presente investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta a fin de indagar la opinión de los trabajadores sobre el liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística.

### **Instrumentos**

Son aquellos que registran datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente. En términos cuantitativos significa la captura verdadera de la realidad que se desea capturar. Toda medición o instrumento de recolección de datos debe tener tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad (Hernández, et al. 2014, p. 199-200).

En el presente estudio de investigación se ha utilizado como instrumento el cuestionario tanto para la variable (x) como para la variable (y), cada uno de 20 ítems con su respectiva escala de medición.

Para la variable (x) el nombre del instrumento (cuestionario) es liderazgo, el autor es el Br. Hidalgo Salazar Yola y Br. Salas Mejía Octavio, estuvo dirigido a los trabajadores de la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote. Sus dimensiones fueron, Conducción, con seis indicadores: claridad, ambiente de

confianza, reconocimiento de su labor, apoyo en el trabajo, anima a reflexionar y analiza los problemas. La otra dimensión fue motivación al logro, con cinco indicadores: logro de objetivos, estímulo a los trabajadores, comunica con el ejemplo, anima a los trabajadores e identidad en la institución. La tercera dimensión fue autonomía, con nueve indicadores: Coherencia, confianza, autoconfianza, esfuerzo e integración, administración del personal, disposición para la autoevaluación, ánimo y reflexión, nuevos enfoques e innovación. El cuestionario tiene 20 ítems y la interpretación de sus resultados son cuantitativos. La aplicación del cuestionario tuvo una duración de 20 a 30 minutos aproximadamente y su objetivo fue identificar el nivel de liderazgo en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote. La escala de medición utilizada fue: Siempre (3), Casi siempre (2), A veces (1) y Nunca (0). En el análisis estadístico los resultados se presentarán en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson para validar la hipótesis. La confiabilidad obtenida es de: 0.8331912 y la validez es a través de juicio de expertos.

Para la variable (y) el nombre del instrumento (cuestionario) es desempeño laboral, el autor es el Br. Robles Espíritu Wilmer, y estuvo dirigido a los trabajadores de la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote. Sus dimensiones fueron, Cumplimiento del trabajo, con cinco indicadores: Demuestra iniciativa, errores, tiempo establecido, trabajo asignado y metas institucionales. La otra dimensión fue Conocimiento del trabajo, con seis indicadores: Conocimiento en el trabajo, normas de logística, planifica con anterioridad, asignar tareas, evaluación de avances y aporta ideas. La tercera dimensión fue Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, con nueve indicadores: Realiza proyectos, logro de objetivos, cumple con el horario, participación grupal, responsabilidad funcional, normas de la institución, plazo establecido, resultados esperados y compromiso institucional. El cuestionario tiene 20 ítems y la interpretación de sus resultados son cuantitativos. La aplicación del cuestionario tuvo una duración de 20 a 30 minutos aproximadamente y su objetivo fue identificar el nivel de liderazgo en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote. La escala de medición utilizada fue: Siempre (3), Casi siempre (2), A veces (1) y Nunca (0). En el análisis estadístico los resultados se presentarán en

cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson para validar la hipótesis. La confiabilidad obtenida es de: 0.8356205 y la validez es a través de juicio de expertos.

### **Validez**

Según Hernández et al. (2016), validez “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

El tipo de validez es validez de contenido, de acuerdo a Hernández et al. (2014) “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 201).

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación fueron sometidos a la validez de dos expertos con grado de maestría.

### **Confiabilidad**

Para Hernández et al. (2016) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto de 10 trabajadores que sometidos a la confiabilidad del Alfa de Cronbach, para el cuestionario de la variable liderazgo es de 0.8331912 y para el cuestionario de la variable desempeño laboral es de 0.8356205, lo que indica que estos instrumentos son confiables.

Según Cronbach (como se citó en Oviedo y Campo, 2005) define que el “Alfa de Cronbach es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (p. 575).

Las actividades para la recolección de datos fueron:

- a) Solicitar autorización al Director de la Red de Salud Pacífico Sur para la aplicación de la investigación en estudio.

- b) Coordinar con los trabajadores para la aplicación de los instrumentos que permitieron recoger información de la variable liderazgo y desempeño laboral.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes gráficos y análisis, de igual forma la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el coeficiente de correlación de Pearson, por cuanto ambas variables se encuentran en el nivel de medición del intervalo.

Para Hernández et al. (2016), el coeficiente de correlación de Pearson “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p. 304), cuya fórmula es:

$$r = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right] \left[ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right]}}$$

Donde:

XY: Son los datos obtenidos para las variables liderazgo y desempeño laboral.

N: Es el número de categorías o clases de intervalo.

Leyenda:

Grado de Relación

0.7 a 1.0      Muy fuerte

0.5 a 0.7      Fuerte

0.3 a 0.49    Débil

0.1 a 0.29    Nula

## 2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta en la presente investigación se relacionan:

Principio de veracidad. Que responde a las normas para referenciar a los diferentes autores y demás material bibliográfico consultado.

El principio de fidelidad. Respetando el cumplimiento de lo planteado en la investigación con los cambios debidamente justificados asegurando que los participantes de la muestra nadie conocerá la información proporcionada por ellos.

El respeto a la autonomía. Este principio se plasmará a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tendrá cuidado la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la dirección de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar.

El Principio de beneficencia. En esta tesis se explicaron a los participantes los beneficios y riesgos a que fueron sometidos para determinar su aceptación o no al estudio.

El Principio de justicia. Ya que la selección de la muestra no permite distinguir raza, sexo o religión de los participantes, es importante señalar que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno de la gestión institucional.

Anonimato. Situación de permanencia en el anónimo.

Confidencialidad. Que se hace o se dice en confianza.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### Niveles de Liderazgo

Tabla 1

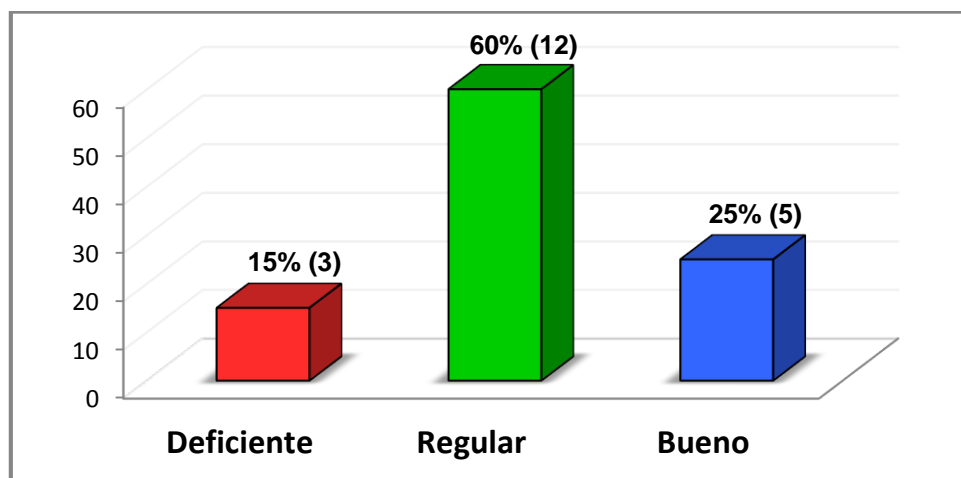
Nivel de liderazgo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur. Chimbote- 2017.

Niveles de liderazgo		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[00 - 15 ]	3	15,0
Regular	[16 - 27 ]	12	60,0
Bueno	[28 - 30 ]	5	25,0
Total		20	100,0

Fuente: Base de datos de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote, 2017.

Gráfico 1

Niveles de liderazgo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur. Chimbote- 2017.



Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

Visto la Tabla 1 y Gráfico 1, se ha identificado los niveles de Liderazgo y se observa que del 100% (20); 60% (12) de los trabajadores manifiestan que el liderazgo del jefe de Logística es de nivel regular, el 25% (5) indica que el nivel de liderazgo es bueno y el 15 % (3) que es deficiente.



El aspecto referido al nivel de liderazgo regular, está dado porque el jefe de logística demuestra poca capacidad para conducir y motivar a los trabajadores, trabaja de acuerdo a las indicaciones que recibe, el nivel alto esta dado porque algunos consideran que orienta adecuadamente, reconoce la labor y respalda los acuerdos que se toman, el nivel bajo indica que el jefe desconoce sus funciones.

### Niveles de Desempeño Laboral

Tabla 2

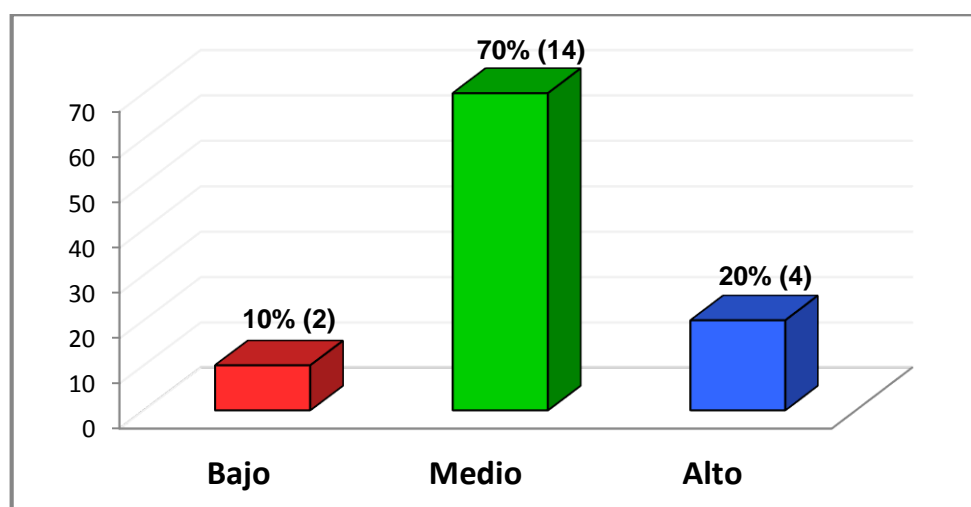
*Niveles del desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.*

Niveles de desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[00 - 22 ]	2	10,0
Medio	[23 - 30 ]	14	70,0
Alto	[31 - 60 ]	4	20,0
Total		20	100

Fuente: Base de datos de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote, 2017.

Gráfico 2

*Niveles del desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote- 2017.*



Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

Visto la Tabla 2 y Gráfico 2, en relación a los niveles del Desempeño Laboral en la oficina de logística, se ha identificado que del 100%(20), un mayor porcentaje, 70% (14) de los trabajadores consideran que tienen un nivel medio de desempeño, asimismo el 20% (4) tienen un alto desempeño y el 10% (2) manifiestan tener un bajo desempeño laboral.

El nivel medio del desempeño laboral, se da porque los trabajadores realizan su labor con retraso, demostrando que tienen poco conocimiento de sus funciones, en el nivel de desempeño laboral alto, se da porque algunos trabajadores cumplen con su labor y en el nivel de desempeño bajo se observa que no tienen conocimiento de sus funciones y no tienen creatividad para resolver los problemas.

*Tabla 3*

*Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la dimensión cumplimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.*

Grado de relación: Liderazgo y Desempeño Laboral, dimensión: Cumplimiento del trabajo.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig. experiment al	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,541$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 2,730$	$p = 0,014$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Base de datos de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote, 2017.

### Correlación de Pearson

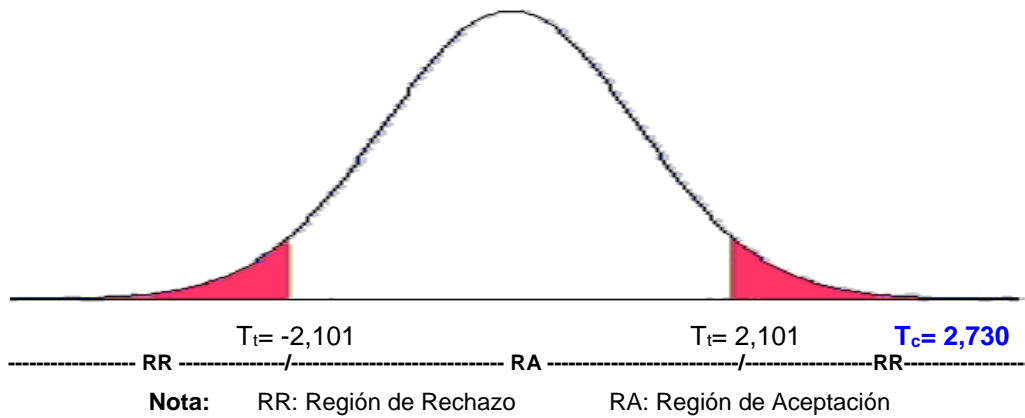
$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x * S_y} = \frac{5,737}{5,938 * 1,785} \Rightarrow r_{xy} = 0,541$$

### Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,541 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,541)^2}} \Rightarrow T_c = 2,730$$

### Gráfico 3

*Demostración de la existencia de relación entre liderazgo y desempeño laboral, en la dimensión, cumplimiento del trabajo.*



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

Analizando la Tabla 3, a través de la correlación de Pearson, se ha determinado que el grado de relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento del trabajo, es  $r_{xy} = 0,541$ , el cual indica que la relación es fuerte y positiva.

Asimismo, según el análisis del valor de significancia de la Prueba T – Student,  $T_c = 2,730$ , tiene una significancia generada de  $p = 0,014$ , inferior al nivel de significancia determinado  $\alpha = 0,05$  y de acuerdo a lo observado en la Figura 3, el valor calculado de  $T_c = 2,730$ , es superior al valor tabular de 2,101, estos resultados indican que se acepta la hipótesis específica alterna, demostrándose que existe una relación significativa entre las variables en estudio a un nivel de confianza del 95%.

Tabla 4

Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

Grado de relación: Liderazgo y Desempeño Laboral, dimensión: Conocimiento del trabajo.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig. Experiment al	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,674$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 3,873$	$p = 0,001$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Base de datos de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote, 2017.

### Correlación de Pearson

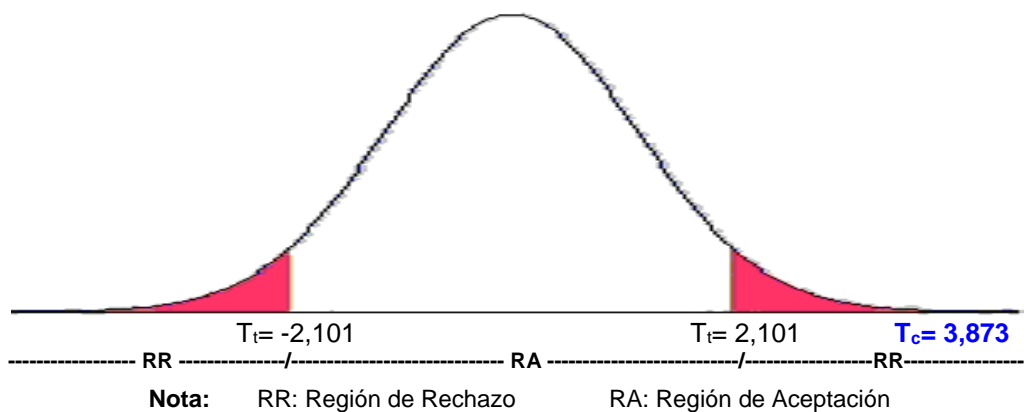
$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x * S_y} = \frac{5,526}{5,938 * 1,380} \Rightarrow r_{xy} = 0,674$$

### Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,674 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,674)^2}} \Rightarrow T_c = 3,873$$

Gráfico 4

Demostración de la existencia de relación entre liderazgo y desempeño laboral, en la dimensión, conocimiento del trabajo.



Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

Analizando la Tabla 4, a través de la correlación de Pearson se ha determinado que el grado de relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo, es  $r_{xy} = 0,674$ , el cual indica que la relación es fuerte y positiva.

Asimismo, según el análisis del valor de significancia de la Prueba T – Student,  $T_c = 3,873$ , tiene una significancia generada de  $p = 0,001$ , inferior al nivel de significancia determinado  $\alpha = 0,05$  y de acuerdo a lo observado en la Figura 4, el valor calculado de  $T_c = 3,873$ , es superior al valor tabular de 2,101, estos resultados indican que se acepta la hipótesis específica alterna, demostrándose que existe una relación significativa entre las variables en estudio a un nivel de confianza del 95%.

Tabla 5

*Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.*

Grado de relación: Liderazgo y Desempeño Laboral, dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig. experiment al	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,521$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 2,587$	$p = 0,019$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Base de datos de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote, 2017.

### Correlación de Pearson

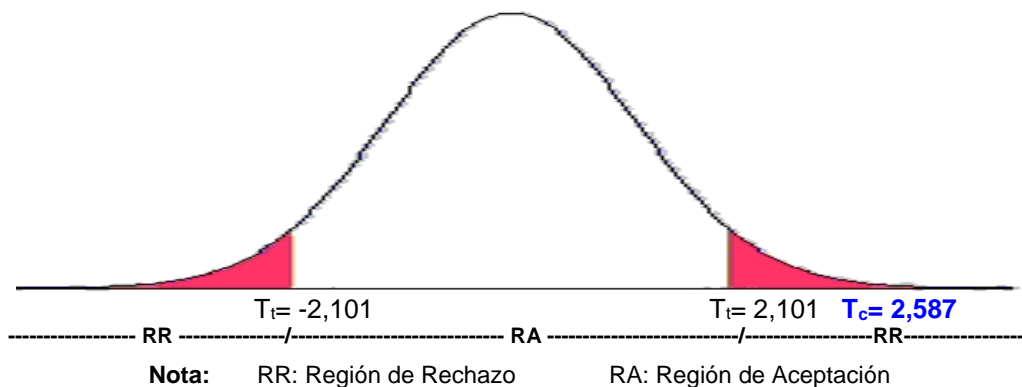
$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x * S_y} = \frac{3,789}{5,938 * 1,226} \Rightarrow r_{xy} = 0,521$$

### Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,521 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,521)^2}} \Rightarrow T_c = 2,587$$

### Gráfico 5

*Demostración de la existencia de relación entre clima liderazgo y desempeño laboral, en la dimensión, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.*



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

Analizando la Tabla 5, a través de la correlación de Pearson se ha determinado que el grado de relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, es  $r_{xy} = 0,521$ , el cual indica que la relación es fuerte y positiva.

Asimismo, según el análisis del valor de significancia de la Prueba T – Student,  $T_c = 2,587$ , tiene una significancia generada de  $p = 0,019$ , inferior al nivel de significancia determinado  $\alpha = 0,05$  y de acuerdo a lo observado en la Figura 5, el valor calculado de  $T_c = 2,587$ , es superior al valor tabular de 2,101, estos resultados indican que se acepta la hipótesis específica alterna, demostrándose que existe una relación significativa entre las variables en estudio a un nivel de confianza del 95%.

Tabla 6

Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote - 2017

Grado de relación: Liderazgo y Desempeño Laboral.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,696$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 4,110$	$p = 0,001$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Base de datos de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote, 2017.

### Correlación de Pearson

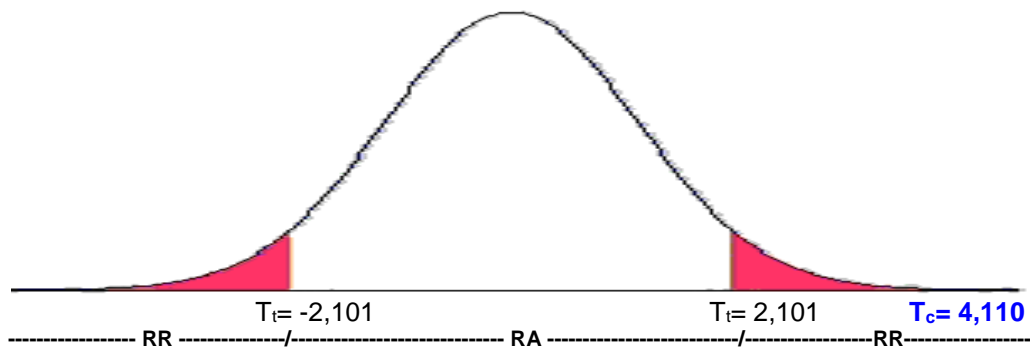
$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x * S_y} = \frac{15,053}{5,938 * 3,643} \Rightarrow r_{xy} = 0,696$$

### Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,696 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,696)^2}} \Rightarrow T_c = 4,110$$

Gráfico 6

Demostración de la existencia de relación entre liderazgo y desempeño laboral.



**Nota:** RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

Analizando la Tabla 6, a través de la correlación de Pearson se ha determinado que el grado de relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral, es  $r_{xy} = 0,696$ , el cual indica que la relación es fuerte y positiva, por tanto si el liderazgo mejora, el desempeño laboral de los trabajadores se incrementará.

Asimismo, según el análisis del valor de significancia de la Prueba T – Student,  $T_c = 4,110$ , tiene una significancia generada de  $p = 0,001$ , inferior al nivel de significancia determinado  $\alpha = 0,05$  y de acuerdo a lo observado en la Figura 6, el valor calculado de  $T_c = 4,110$ , es superior al valor tabular de  $2,101$ , demostrándose que la hipótesis general alterna es aceptada, lo que indica que existe una relación significativa entre las variables en estudio con un nivel de confianza del 95%.



# **CAPÍTULO IV**

# **DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017; los resultados obtenidos de acuerdo a la Tabla 6, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r_{xy} = 0,696$  (69%), el cual expresa que la relación de las variables liderazgo y desempeño laboral es fuerte y directamente positiva; lo que indica que si el liderazgo mejora, el desempeño laboral de los trabajadores se incrementará, este resultado se apoya en lo citado en la teoría por Ruiz et al. (2008), quienes mencionan que el jefe cumple un papel muy importante al motivar al personal para mejorar su desempeño y guarda relación con Bonifaz (2012), quien indica que si el líder motiva al equipo, trabajaran con esmero para lograr los objetivos.

Estos resultados concuerda en parte con lo encontrado por el investigador Angulo (2015), quien concluye que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores de la Posta Médica el Progreso, por cuanto el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson es 0.525 y con Silva (2015), que en su conclusión, indica que existe una relación moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidades de la provincia de Carhuaz, con un valor de Chi cuadrado de 11.137 y con un coeficiente de contingencia de 0,427.

En relación al objetivo específico 1: Identificar el nivel de liderazgo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017; Se observa de la Tabla 1, que el 60% de los trabajadores calificaron el nivel del liderazgo del jefe de logística de regular; este resultado se apoya en lo indicado en la teoría por Lussier y Achua (2011), quien manifiesta que el liderazgo es importante para poder alcanzar el éxito institucional; asimismo estos resultados concuerdan en parte con las investigaciones realizadas por Hidalgo y Salas (2013), quien en sus resultados concluye que para el 53% del personal docente de la Institución Educativa N° 88336 existe un eficiente liderazgo y con Valenzuela (2015), quien concluye que el 77% de los profesionales de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de la provincia de Carhuaz, demuestran que siempre existe liderazgo.

En relación al objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017; de la Tabla 2, se observa que el 70% de los trabajadores, tienen un nivel medio de desempeño laboral; este resultado se apoya en lo afirmado en la teoría por Chiavenato (2011), quien afirma que la fortaleza más importante en una institución es tener un buen desempeño laboral; lo que también concuerda con las investigaciones de Angulo (2015), quien concluye que el 53.6% respondieron que tienen un nivel de desempeño laboral regular en la Posta Médica el Progreso y con Silva (2015) quien indica que el 88% de los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Carhuaz, tienen un nivel regular de desempeño laboral y se contradice con Rodríguez (2014), quien concluye que el 52% de los trabajadores estiman que el nivel del rendimiento laboral es malo en la Municipalidad de Cáceres del Perú y con Robles (2016), que en su investigación concluyó que el 62.03% de la población encuestada, respondieron que casi siempre y siempre existe un buen desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital la Caleta.

En relación al objetivo específico 3: Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017; se observa en la Tabla 3, que el grado de relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento del trabajo es  $r_{xy} = 0,541$  (54%), el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, lo que es diferente con Robles (2016), quien realizó su investigación a nivel de dimensiones del clima organizacional entre las dimensiones del desempeño laboral y con Silva (2015), por cuanto trabajó la variable liderazgo y desempeño laboral con dimensiones diferentes.

En cuanto al objetivo específico 4: Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017; en la Tabla 4, se tiene que el grado de relación de las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo es  $r_{xy} = 0,674$  (67%), que refleja que la relación es fuerte y directamente positiva, estos resultados son diferentes con Robles (2016), quien realizó su investigación a nivel de dimensiones del clima organizacional entre las dimensiones del desempeño laboral y con Silva (2015), por

cuanto trabajó la variable liderazgo y desempeño laboral con dimensiones diferentes.

En relación al objetivo específico 5: Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017; de la Tabla 5, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales es  $r_{xy} = 0,521$  (52%), el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, reflejando que existe una relación significativa entre las variables, siendo diferente estos resultados con Robles (2016), quien realizó su investigación a nivel de dimensiones del clima organizacional entre las dimensiones del desempeño laboral y con Silva (2015), por cuanto trabajó la variable liderazgo y desempeño laboral con dimensiones diferentes.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

### 5.1. Conclusión general

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 6, se determinó que existe un grado de relación fuerte y directamente positiva entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral, establecido a través de la correlación de Pearson que es  $r_{xy} = 0,696$  (69%), este resultado indica que si el liderazgo mejora, el desempeño laboral de los trabajadores se incrementará.

### 5.2. Conclusiones específicas

Se identificó que el liderazgo es de nivel regular, según los resultados obtenidos de la Tabla 1, opinión que representa el 60% de los trabajadores encuestados en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur.

Se identificó que el desempeño laboral es de nivel medio, según resultados obtenidos de la Tabla 2, opinión que representa el 70% de los trabajadores encuestados en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur.

Se estableció la relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento del trabajo, como fuerte y directamente positiva, por cuanto el grado de relación establecido a través de la correlación de Pearson, indica que es  $r_{xy} = 0,541$  (54%), tal como se refleja en la Tabla 3.

Se estableció la relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo, de fuerte y directamente positiva, ya que el grado de relación obtenido a través de la correlación de Pearson, es  $r_{xy} = 0,674$  (67%), resultado tomado de la Tabla 4.

Se estableció la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales es fuerte y directamente positiva, según resultados tomados de la Tabla 5, cuyo coeficiente del grado de relación obtenido a través de la correlación de Pearson es de  $r_{xy} = 0,521$  (52%).

**CAPÍTULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

A la Directora Ejecutiva de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote y el Área de Capacitación en conjunto, gestionar para realizar talleres que fomenten el liderazgo y el trabajo en equipo en la Oficina de Logística.

A la Directora Ejecutiva de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote, a través del Área de Capacitación, se le sugiere, mediante convenios con universidades realizar capacitaciones a los trabajadores de la Oficina de Logística sobre temas de contrataciones del estado, habilidades directivas y liderazgo, liderazgo adaptativo, gestión del talento humano y normas de control interno.

A la Directora Ejecutiva de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote y a la Oficina de Administración, se le recomienda supervisar el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Logística.

A la Directora Ejecutiva de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote y a la Oficina de Administración, se le propone evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Logística de acuerdo al perfil del puesto.

A la Directora Ejecutiva de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote y a la Oficina de Administración, se le propone supervisar si los procesos se realizan de acuerdo a lo planificado.



## **VII. REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias - Evaluación de 360°*. Argentina: Granica.
- Alza, C. (Marzo, 2010). Liderazgo en la Administración Pública. *Revista Alumnos Trabajando*, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Angulo, P. (2015). *Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en la Posta Médica El Progreso - Chimbote - 2015*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo de 2017)
- Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh). (2012). *Mejores Prácticas de Recursos Humanos en el Sector Público*. México: Leto.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (Noviembre, 2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE*. Lima, Lima, Perú: SERVIR.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid). (Acceso el 21 de mayo de 2017)
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2016). Liderazgo y desarrollo de capacidades de los directivos del sector público. *Resumen de la Segunda Cumbre de Conocimiento y Políticas entre China y América Latina y el Caribe*, Washington D.C, Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Blanchart, C. (2002). *“Información, decisión y gestión” - Apuntes para un modelo de conducción estratégica*. Buenos Aires, Argentina: CARI.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. México: Red Tercer Milenio.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2.<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9.<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw Hill.
- El Espectador, Redación Política. (Marzo, 2015). La Realidad Laboral del Sector Público Colombiano. *Revista El Espectador*. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/economia/realidad-laboral-del-sector-publico-colombiano-articulo-550672>
- Elera, C. (2009). *Administración y Gestión del Potencial Humano*. Lima: Grandez Gráficos S.A.C.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.<sup>a</sup> ed.). México: Mc GrawHill.
- Hidalgo, Y. y Salas, O. (2013). *Relación entre Liderazgo y Clima Organizacional en el Personal Docente de la I.E. N° 88336 de Nuevo Chimbote. 2013*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo de 2017)
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (7.<sup>a</sup> ed.). México: Mc GrawHill.
- Latorre, F. (2011). *La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral*. (Tesis doctoral, Universidad de Valencia). (Acceso el 21 de mayo de 2017)
- León, A. y Soria, R. (2008). *Liderazgo en la Administración Pública: una reseña de su evolución*. México: México.
- Lussier, R. y Achua Ch. (2011). *Liderazgo, Teoría y aplicación y desarrollo de habilidades*. (4.<sup>a</sup> ed.). México: Cengage.
- Martínez, M. (Diciembre, 2015). Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente. *Revista de Ciencias de la Educación*, 1(7), 28.
- Ministerio de Salud (MINSA). (Setiembre, 2008). Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA. *Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de evaluación del desempeño conducta laboral"*. Lima, Lima, Perú: MINSA.
- Ministerio de Salud (MINSA). (2012). *Metodología para el estudio del Clima Organizacional*. Lima: Hilmart S. A.

- Odebrecht: César Álvarez recibió US\$3 millones de coima, según fiscalía. (03 de julio de 2017). Política. *Diario El Comercio*.
- Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*. Paris: OCDE.
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios*. Colombia: Unab.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. (8.ª ed.). Madrid: ESIC.
- Peñarreta, D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador). (Acceso el 8 de mayo de 2017)
- Red de Salud Pacífico Sur. (2017). *Cuadro de Asignación de Personal (CAP)*. Chimbote, Perú:RSPS.
- Roa, H. (2005). *El Liderazgo Político - Análisis de casos*. Bogotá, Colombia: UPN.
- Robles, W. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote – 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo de 2017)
- Rodríguez, E. (2014). *Influencia de las relaciones humanas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Cáceres del Perú: 2014*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo de 2017)
- Rodríguez, R. y Van, H. (2005). *Dirección: Motivación, Liderazgo y Trabajo en Equipo*. Estelí, Nicaragua: CURN / CICAP.
- Ruiz, C., Silva, V. y Vanga, A. (Mayo, 2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*(43), 429.

- Sánchez, J. (2013). *Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). (Acceso el 21 de mayo de 2017)
- Silva, W. (2015). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Carhuaz-2014*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo de 2017)
- Valenzuela, M. (2015). *Influencia del liderazgo en la gestión administrativa de las fiscalías provinciales penales corporativas de la provincia de Carhuaz en el año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo de 2017)
- Vásquez, E. (2016). *Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del Área de Admisión del Hospital La Caleta, Chimbote - 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 21 de mayo de 2017)
- Velasco, J. (2013). *Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de un líder ideal para el siglo XXI en un contexto organizacional*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León). (Acceso el 25 de mayo de 2017)
- Zamudio, A. (14 de marzo de 2016). Liderazgo en el Estado: líderes para impulsar el desarrollo. Zona Ejecutiva. *Diario El Comercio*.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumentos

### CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO

Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

#### I. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con el liderazgo, mucho te agradeceré responder con sinceridad marcando con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	2	1	0

Nº	ITEMS	Escala de Medición			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
<b>CONDUCCIÓN</b>					
1	El Jefe de Logística nos escucha y nos habla con claridad.				
2	Fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.				
3	Los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor.				
4	Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.				
5	Anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.				
6	Analiza los problemas antes de actuar.				
<b>MOTIVACIÓN AL LOGRO</b>					
7	Considera al personal como fuente de aportaciones y generaciones de ideas para el logro de objetivos.				
8	Estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su trabajo diario.				
9	Comunica con el ejemplo lo que piensa y lo que dice (ejemplo si hay que ser puntual, él es el primero...)				
10	Anima a los trabajadores a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.				
11	Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y sentido por los trabajadores.				
<b>AUTONOMÍA</b>					
12	Es coherente lo que dice con lo que hace.				
13	Logra la confianza sobre todo por su propia credibilidad.				
14	Demuestra una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar.				
15	Considera que hay constantes esfuerzos de integración.				
16	Se basta por sí solo para administrar al personal adecuadamente.				
17	Reconoce que hay disposición para la autoevaluación.				
18	Existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.				
19	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.				
20	Alienta a innovar para mejorar mi trabajo.				

Gracias por su colaboración.

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

### II. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con el desempeño laboral, mucho te agradeceré responder con sinceridad marcando con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
3	2	1	0

Nº	ÍTEM	Escala de Medición			
		Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
<b>CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO</b>					
1	Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos demostrando iniciativa.				
2	Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos sin errores.				
3	Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos.				
4	Cumple con retraso el trabajo asignado.				
5	Demuestra compromiso con las metas de la institución.				
<b>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>					
6	Demuestra amplios conocimientos en el trabajo.				
7	Aplica las normas de logística en el desempeño de sus funciones.				
8	Planifica con anterioridad las actividades a realizar.				
9	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas.				
10	Evalúa continuamente avances y logros.				
11	Aporta ideas para la consecución de objetivos.				
<b>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES</b>					
12	Realiza proyectos de mejora institucional.				
13	Contribuye con aportes al logro de los objetivos Institucionales.				
14	Cumple con el horario de trabajo establecido.				
15	Participa en los comités, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				
16	Asume con responsabilidad las funciones encomendadas.				
17	Cumple con las normas de la institución.				
18	Realiza los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes del plazo fijado.				
19	Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo.				
20	Muestra compromiso con la institución.				

Gracias por su colaboración.

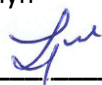


## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario del liderazgo
<b>Autor (es)</b>	Br. Hidalgo Salazar Yola y Br. Salas Mejía Octavio
<b>Dirigido a</b>	Trabajadores de la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur
<b>Evalúa</b>	El nivel de liderazgo
<b>Dimensiones e indicadores que evalúa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Conducción</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad</li> <li>• Ambiente de confianza</li> <li>• Reconocimiento de su labor</li> <li>• Apoyo en el trabajo</li> <li>• Animo y reflexión</li> <li>• Analiza los problemas</li> </ul> </li> <li><b>2. Motivación al logro</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Estímulo a los trabajadores</li> <li>• Comunica con el ejemplo</li> <li>• Anima a los trabajadores</li> <li>• Identidad en la institución</li> </ul> </li> <li><b>3. Autonomía</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coherencia</li> <li>• Confianza</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Esfuerzo e integración</li> <li>• Administración del personal</li> <li>• Disposición para la autoevaluación</li> <li>• Manejo de recursos</li> <li>• Nuevos enfoques</li> <li>• Innovación</li> </ul> </li> </ol>
<b>Nº de ítems</b>	20
<b>Interpretación de resultados</b>	Cuantitativos
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	De 20 a 30 minutos aproximado
<b>Objetivo</b>	Identificar el nivel de liderazgo
<b>Escala de medición</b>	S (3), CA (2), AV (1) y N (0)
<b>Análisis estadístico</b>	Los resultados se presentarán en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson para validar la hipótesis
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach = 0.8331912
<b>Validez</b>	Validez a través del juicio de experto

**Fecha:** Nuevo Chimbote, 25 de mayo de 2017

**Apellidos y Nombre:** Roca Vallejos Linda Marilyn



Roca Vallejos Linda Marilyn

## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario del desempeño laboral
<b>Autor (es)</b>	Br. Robles Espíritu Wilmer
<b>Dirigido a</b>	Trabajadores de la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur
<b>Evalúa</b>	El nivel del desempeño laboral
<b>Dimensiones e indicadores que evalúa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Cumplimiento del trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra iniciativa</li> <li>• Errores</li> <li>• Tiempo establecido</li> <li>• Trabajo asignado</li> <li>• Metas institucionales</li> </ul> </li> <li><b>2. Conocimiento del trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en el trabajo</li> <li>• Normas de logística</li> <li>• Planifica con anterioridad</li> <li>• Asignar tareas</li> <li>• Evaluación de avances</li> <li>• Aporta ideas</li> </ul> </li> <li><b>3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza proyectos</li> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Cumple con el horario</li> <li>• Participación grupal</li> <li>• Responsabilidad funcional</li> <li>• Normas de la institución</li> <li>• Plazo establecido</li> <li>• Resultados esperados</li> <li>• Compromiso institucional</li> </ul> </li> </ol>
<b>Nº de ítems</b>	20
<b>Interpretación de resultados</b>	Cuantitativos
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	De 20 a 30 minutos aproximado
<b>Objetivo</b>	Identificar el nivel del desempeño laboral
<b>Escala de medición</b>	S (3), CA (2), AV (1) y N (0)
<b>Análisis estadístico</b>	Los resultados se presentarán en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson para validar la hipótesis.
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach = 0.8356205
<b>Validez</b>	Validez a través del juicio de experto

**Fecha:** Nuevo Chimbote, 25 de mayo de 2017.

**Apellidos y Nombre:** Roca Vallejos Linda Marilyn




---

Roca Vallejos Linda Marilyn

# INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

## 1. DATOS GENERALES:

**1.1. Título de la tesis:** Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**1.2. Investigador:** Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

### 1.3. Objetivos:

**General:** Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

#### Específico:

- a) Identificar el nivel de liderazgo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- b) Identificar el nivel de desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- c) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- d) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- e) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**1.4. Características de la población:** Trabajadores de la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote.

**1.5. Tamaño de la muestra:** 20 trabajadores.

**1.6. Nombre del instrumento:** Cuestionario de Liderazgo y Cuestionario del Desempeño Laboral.

## 2. DATOS DEL INFORMANTE:

**2.1. Nombres y apellidos:** Mg. Elias Manuel Guarniz Vasquez.

**2.2. Grado académico:** Magister en gestión pública.

**2.3. Institución donde labora:** Hospital “Eleazar Guzmán Barrón” – Chimbote.

**2.4. Experiencia laboral:**

D.N.I.: 32960193

e-mail: [manuelperu9@hotmail.com](mailto:manuelperu9@hotmail.com)

Chimbote, 25 de mayo de 2017.



Mg. ELIAS M. GUARNIZ VASQUEZ

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Liderazgo	Conducción	Claridad	1.					✓		✓		✓		✓		
		Ambiente de confianza	2.					✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento de su labor	3.					✓		✓		✓		✓		
		Apoyo en el trabajo	4.					✓		✓		✓		✓		
		Animo y reflexión	5.					✓		✓		✓		✓		
		Analiza los problemas	6.					✓		✓		✓		✓		
	Motivación al logro	Logro de objetivos	7.					✓		✓		✓		✓		
		Estimulo a los trabajadores	8.					✓		✓		✓		✓		
		Comunica con el ejemplo	9.					✓		✓		✓		✓		
		Anima a los trabajadores	10.					✓		✓		✓		✓		
		Identidad en la institución	11.					✓		✓		✓		✓		
	Autonomía	Coherencia	12.					✓		✓		✓		✓		
		Confianza	13.					✓		✓		✓		✓		
		Autoconfianza	14.					✓		✓		✓		✓		
		Esfuerzo e integración	15.					✓		✓		✓		✓		
		Administración del personal	16.					✓		✓		✓		✓		
		Disposición para la autoevaluación	17.					✓		✓		✓		✓		
		Manejo de recursos	18.					✓		✓		✓		✓		
		Nuevos enfoques	19.					✓		✓		✓		✓		
		Innovación	20.					✓		✓		✓		✓		
Desempeño laboral	Cumplimiento del trabajo	Demuestra iniciativa	1.					✓		✓		✓		✓		
		Errores	2.					✓		✓		✓		✓		
		Tiempo establecido	3.					✓		✓		✓		✓		
		Trabajo asignado	4.					✓		✓		✓		✓		
		Metas institucionales	5.					✓		✓		✓		✓		
	Conocimiento del trabajo	Conocimiento en el trabajo	6.					✓		✓		✓		✓		
		Normas de logística	7.					✓		✓		✓		✓		
		Planifica con anterioridad	8.					✓		✓		✓		✓		
		Asignar tareas	9.					✓		✓		✓		✓		
		Evaluación de avances	10.					✓		✓		✓		✓		
		Aporta ideas	11.					✓		✓		✓		✓		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Realiza proyectos	12.					✓		✓		✓		✓		
		Logro de objetivos	13.					✓		✓		✓		✓		
		Cumple con el horario	14.					✓		✓		✓		✓		
		Participación grupal	15.					✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad funcional	16.					✓		✓		✓		✓		
		Normas de la institución	17.					✓		✓		✓		✓		
		Plazo establecido	18.					✓		✓		✓		✓		
		Resultados esperados	19.					✓		✓		✓		✓		
		Compromiso institucional	20.					✓		✓		✓		✓		

  
Mg. ELIAS M. GUARNIZ VASQUEZ

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD PACÍFICO SUR, CHIMBOTE – 2017.

OBJETIVO : IDENTIFICAR LOS NIVELES DE LAS VARIABLES LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD PACÍFICO SUR, CHIMBOTE – 2017.

DIRIGIDO A : A LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE LOGISTICA DE LA RED DE SALUD PACÍFICO SUR

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			√	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUARNIZ VASQUEZ ELIAS MANUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



Mg. ELIAS M. GUARNIZ VASQUEZ



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Guarniz Vasquez Elias Manuel  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Hospital "Eleazar Guzmán Barrón" – Chimbote  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario del liderazgo  
 1.4 Autor del instrumento: Br. Hidalgo Salazar Yola y Br. Salas Mejía Octavio

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60 %	Muy bueno 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*El instrumento puede aplicarse a la muestra*

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**75%**

Chimbote, *25* de *mayo* de 2017



**Mg. ELIAS M. GUARNIZ VASQUEZ**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Guarniz Vasquez Elias Manuel
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Hospital "Eleazar Guzmán Barrón" – Chimbote
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario del desempeño laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Robles Espíritu Wilmer

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60 %	Muy bueno 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*El instrumento puede aplicarse a la muestra.*

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**75%**

Chimbote, ...25... de ...mayo... de 2017

**Mg. ELIAS M. GUARNIZ VASQUEZ**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

.....

.....

.....

.....

**Mg. ELIAS M. GUARNIZ VASQUEZ**

Fecha: 25 / mayo / 2017



# INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

## 1. DATOS GENERALES:

1.1. **Título de la tesis:** Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

1.2. **Investigador:** Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

1.3. **Objetivos:**

**General:** Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

**Específico:**

- a) Identificar el nivel de liderazgo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- b) Identificar el nivel de desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- c) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- d) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.
- e) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

1.4. **Características de la población:** Trabajadores de la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur de Chimbote.

1.5. **Tamaño de la muestra:** 20 trabajadores.

1.6. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Liderazgo y Cuestionario del Desempeño Laboral.

## 2. DATOS DEL INFORMANTE:

2.1. Nombres y apellidos: Ms. Ezequiel Isaac Eusebio Lara,

2.2. Grado académico: Maestro en docencia universitaria e investigación.

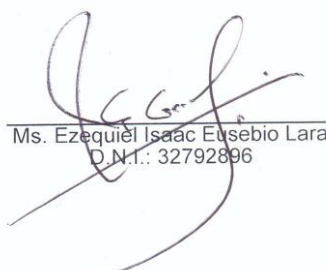
2.3. Institución donde labora: Universidad Los Ángeles de Chimbote.

2.4. Experiencia laboral:

D.N.I.: 32792896

e-mail: [eiela@hotmail.com](mailto:eiela@hotmail.com)

Chimbote, 25 de mayo de 2017.



Ms. Ezequiel Isaac Eusebio Lara  
D.N.I.: 32792896

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Liderazgo	Conducción	Claridad	1.					✓		✓		✓		✓		
		Ambiente de confianza	2.					✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento de su labor	3.					✓		✓		✓		✓		
		Apoyo en el trabajo	4.					✓		✓		✓		✓		
		Animo y reflexión	5.					✓		✓		✓		✓		
		Analiza los problemas	6.					✓		✓		✓		✓		
	Motivación al logro	Logro de objetivos	7.					✓		✓		✓		✓		
		Estimulo a los trabajadores	8.					✓		✓		✓		✓		
		Comunica con el ejemplo	9.					✓		✓		✓		✓		
		Anima a los trabajadores	10.					✓		✓		✓		✓		
		Identidad en la institución	11.					✓		✓		✓		✓		
	Autonomía	Coherencia	12.					✓		✓		✓		✓		
		Confianza	13.					✓		✓		✓		✓		
		Autoconfianza	14.					✓		✓		✓		✓		
		Esfuerzo e integración	15.					✓		✓		✓		✓		
		Administración del personal	16.					✓		✓		✓		✓		
		Disposición para la autoevaluación	17.					✓		✓		✓		✓		
		Manejo de recursos	18.					✓		✓		✓		✓		
		Nuevos enfoques	19.					✓		✓		✓		✓		
		Innovación	20.					✓		✓		✓		✓		
Desempeño laboral	Cumplimiento del trabajo	Demuestra iniciativa	1.					✓		✓		✓		✓		
		Errores	2.					✓		✓		✓		✓		
		Tiempo establecido	3.					✓		✓		✓		✓		
		Trabajo asignado	4.					✓		✓		✓		✓		
		Metas institucionales	5.					✓		✓		✓		✓		
	Conocimiento del trabajo	Conocimiento en el trabajo	6.					✓		✓		✓		✓		
		Normas de logística	7.					✓		✓		✓		✓		
		Planifica con anterioridad	8.					✓		✓		✓		✓		
		Asignar tareas	9.					✓		✓		✓		✓		
		Evaluación de avances	10.					✓		✓		✓		✓		
		Aporta ideas	11.					✓		✓		✓		✓		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Realiza proyectos	12.					✓		✓		✓		✓		
		Logro de objetivos	13.					✓		✓		✓		✓		
		Cumple con el horario	14.					✓		✓		✓		✓		
		Participación grupal	15.					✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad funcional	16.					✓		✓		✓		✓		
		Normas de la institución	17.					✓		✓		✓		✓		
		Plazo establecido	18.					✓		✓		✓		✓		
		Resultados esperados	19.					✓		✓		✓		✓		
		Compromiso institucional	20.					✓		✓		✓		✓		

Ms. Ezequiel Isaac Eusebio Lara  
D.N.I.: 32792896

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD PACÍFICO SUR, CHIMBOTE – 2017.

OBJETIVO : IDENTIFICAR LOS NIVELES DE LAS VARIABLES LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD PACÍFICO SUR, CHIMBOTE – 2017.

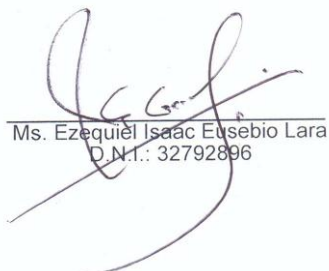
DIRIGIDO A : A LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE LOGISTICA DE LA RED DE SALUD PACÍFICO SUR

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			√	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : EUSEBIO LARA EZEQUIEL ISAAC

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

  
Ms. Ezequiel Isaac Eusebio Lara  
D.N.I.: 32792896

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Ms. Eusebio Lara Ezequiel Isaac  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Universidad Los Ángeles de Chimbote  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario del liderazgo  
 1.4 Autor del instrumento: Br. Hidalgo Salazar Yola y Br. Salas Mejía Octavio

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60 %	Muy bueno 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

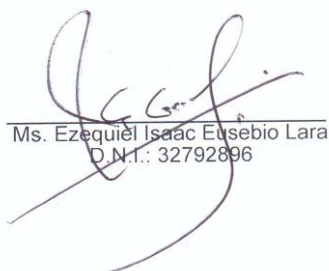
**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO A LA MUESTRA.

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

70%

Chimbote, 25 de Mayo de 2017



Ms. Ezequiel Isaac Eusebio Lara  
D.N.I.: 32792896





**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Ms. Eusebio Lara Ezequiel Isaac
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Universidad Los Ángeles de Chimbote
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario del desempeño laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Robles Espirito Wilmer

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60 %	Muy bueno 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

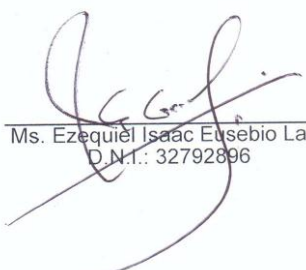
**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO A LA MUESTRA.

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

70%

Chimbote, 25 de Mayo de 2017

  
Ms. Ezequiel Isaac Eusebio Lara  
D.N.I.: 32792896

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son validos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

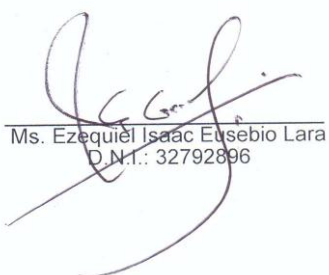
.....

.....

.....

.....

Fecha: 25 / MAYO / 2017.



Ms. Ezequiel Isaac Eusebio Lara  
D.N.I.: 32792896

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH**  
Variable (x)

Sujetos	Ítems / Reactivos / Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	<b>18</b>
2	1	1	0	1	0	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	<b>28</b>
3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	<b>32</b>
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	<b>35</b>
5	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	<b>37</b>
6	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	<b>36</b>
7	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	<b>33</b>
8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	<b>40</b>
9	1	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	0	3	2	3	<b>38</b>
10	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	0	2	2	2	3	2	<b>44</b>
VARIANZA	0.41	0.41	0.65	0.24	0.61	0.29	0.41	0.36	0.61	0.24	0.49	0.61	0.36	0.41	0.65	0.24	1.01	0.69	0.20	0.76	<b>46.3</b>
TOTAL	<b>9.7</b>																				

DATOS		CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
K	Número de ítems	
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ÍTEMS	
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL	

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{9.7}{46.3} \right]$$

$$\alpha = 1.0526316 [0.7915316]$$

$$\alpha = \mathbf{0.8331912}$$

$$\alpha = 1.0526316 [1 - 0.208468]$$

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH**  
Variable (y)

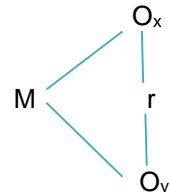
Sujetos	Ítems / Reactivos / Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	21
2	1	1	2	2	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	2	1	18
3	1	1	1	1	2	0	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	23
4	2	1	2	1	1	1	0	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	29
5	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	0	1	0	2	1	1	1	1	2	2	25
6	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	31
7	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	30
8	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	38
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	35
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	2	1	1	2	2	2	2	1	1	33
VARIANZA	0.2	0.2	0.3	0.2	0.4	0.6	0.4	0.4	0.2	0.2	1.0	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.2	0.3	37.0
TOTAL	<b>7.6</b>																				

DATOS		CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right]$	$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{7.6}{37.0} \right]$ $\alpha = 1.0526316 [0.7938395]$ $\alpha = 0.8356205$ $\alpha = 1.0526316 [1- 0.2061605]$
K	Número de ítems		
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ÍTEMS		
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL		



Anexo 2:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño
¿Cuál es la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017?	Objetivo General	Hipótesis General	V <sub>x</sub> Liderazgo  v <sub>y</sub> Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducción</li> <li>• Motivación al logro</li> <li>• Autonomía</li> </ul>	Descriptivo Correlacional  
	Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.	H <sub>a</sub> Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.  H <sub>0</sub> No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.			
	Objetivo Especifico	Hipótesis Específicos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del trabajo</li> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</li> </ul>	
	a) Identificar el nivel de liderazgo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.				<p><b>Donde:</b></p> <p>M = Es la muestra.</p> <p>O<sub>x</sub> = Es la información que se recoge de la variable x.</p> <p>O<sub>y</sub> = Es la información que se recoge de la variable y.</p> <p>r = Es la relación entre ambas variables.</p>

	<p>b) Identificar el nivel de desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p>				
	<p>c) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p>	<p><math>H_a</math> Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p> <p><math>H_0</math> No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p>			
	<p>d) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p>	<p><math>H_a</math> Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p> <p><math>H_0</math> No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo en la</p>			

		oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.			
	e) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.	<p>H<sub>a</sub>Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>No existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.</p>			



PERU

GOBIERNO REGIONAL  
DE ANCASH  
DIRES ANCASH

UNIDAD EJECUTORA  
RED DE SALUD PACIFICO SUR  
DIRECCIÓN

### CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA EJECUTIVA DE LA RED DE SALUD PACÍFICO SUR, CHIMBOTE.

#### HACE CONSTAR:

Que, la Br. ROCA VALLEJOS Linda Marilyn; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo"- Filial: Chimbote, ha realizado en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, la investigación descriptiva correlacional, titulada: Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.

Así mismo se hace constar, que dicha investigadora ha demostrado la práctica de principios éticos de la investigación científica.

Chimbote, 05 de julio de 2017.

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD PACIFICO SUR  
DIRECCIÓN  
M.C. YOLANDA MORALES  
DIRECTORA EJECUTIVA

Anexo 4: Otros

**BASE DE DATOS**

**Variable (x): Liderazgo**

<b>N<sup>RO</sup></b> \ <b>Ítem</b>	<b>l<sub>1</sub></b>	<b>l<sub>2</sub></b>	<b>l<sub>3</sub></b>	<b>l<sub>4</sub></b>	<b>l<sub>5</sub></b>	<b>l<sub>6</sub></b>	<b>l<sub>7</sub></b>	<b>l<sub>8</sub></b>	<b>l<sub>9</sub></b>	<b>l<sub>10</sub></b>	<b>l<sub>11</sub></b>	<b>l<sub>12</sub></b>	<b>l<sub>13</sub></b>	<b>l<sub>14</sub></b>	<b>l<sub>15</sub></b>	<b>l<sub>16</sub></b>	<b>l<sub>17</sub></b>	<b>l<sub>18</sub></b>	<b>l<sub>19</sub></b>	<b>l<sub>20</sub></b>	<b>TOTAL</b>
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	1	1	0	<b>19</b>
2	2	2	0	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	<b>30</b>
3	2	2	0	0	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	<b>20</b>
4	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	<b>13</b>
5	2	1	0	1	2	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>17</b>
6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	<b>15</b>
7	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>17</b>
8	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	<b>30</b>
9	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>17</b>
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	1	0	0	0	<b>18</b>
11	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>21</b>
12	1	0	0	0	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	<b>12</b>
13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	<b>29</b>
14	0	0	0	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	<b>28</b>
15	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	<b>26</b>
16	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	<b>30</b>
17	1	1	0	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	<b>26</b>
18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	<b>23</b>
19	0	1	0	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	<b>27</b>
20	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	<b>22</b>
<b>TOTAL <math>\Sigma</math></b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>440</b>
<b>MEDIA</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>0.5</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>1.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1</b>	<b>1.2</b>	<b>0.9</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>22</b>

## BASE DE DATOS

Variable (y): Desempeño laboral

Ítem N <sup>RO</sup>	Dimensión																						TOTAL	TOTAL		
	Cumplimiento del trabajo					TOTAL	Conocimiento del trabajo						TOTAL	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales											TOTAL	
	l <sub>1</sub>	l <sub>2</sub>	l <sub>3</sub>	l <sub>4</sub>	l <sub>5</sub>		l <sub>6</sub>	l <sub>7</sub>	l <sub>8</sub>	l <sub>9</sub>	l <sub>10</sub>	l <sub>11</sub>		l <sub>12</sub>	l <sub>13</sub>	l <sub>14</sub>	l <sub>15</sub>	l <sub>16</sub>	l <sub>17</sub>	l <sub>18</sub>	l <sub>19</sub>	l <sub>20</sub>				
1	1	2	1	2	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	24		
2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	1	1	1	9	1	1	3	2	2	1	1	1	1	13	33		
3	1	2	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	0	1	3	1	2	1	1	1	2	12	27		
4	2	2	2	1	1	8	2	1	1	2	1	2	9	1	1	2	1	1	0	1	1	1	9	26		
5	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	22		
6	2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	1	0	1	2	1	12	29		
7	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	1	2	9	1	2	1	1	1	1	0	1	1	9	27		
8	3	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	1	1	2	1	1	1	1	1	2	11	32		
9	2	2	3	2	2	11	2	1	1	1	2	1	8	0	0	1	1	2	1	2	1	2	10	29		
10	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	23		
11	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	23		
12	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	20		
13	3	1	2	2	2	10	2	2	2	1	2	1	10	1	1	2	1	1	0	1	1	1	9	29		
14	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	1	2	9	1	2	2	1	1	0	2	1	1	11	30		
15	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	1	1	2	1	1	1	1	2	2	12	32		
16	2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	1	2	9	1	1	3	2	1	0	2	1	1	12	30		
17	1	1	2	2	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	0	2	2	1	1	1	1	1	10	25		
18	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	2	1	1	1	1	1	2	11	28		
19	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	1	2	10	1	1	3	2	1	1	1	1	1	12	31		
20	1	1	2	2	1	7	1	1	2	1	1	2	8	1	0	2	2	1	1	1	1	2	11	26		
<b>TOTAL <math>\Sigma</math></b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>167</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>166</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>213</b>	<b>546</b>		
<b>MEDIA</b>	<b>1.7</b>	<b>1.6</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.6</b>	<b>8.35</b>	<b>1.6</b>	<b>1.4</b>	<b>1.5</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>8.30</b>	<b>0.9</b>	<b>1.0</b>	<b>2.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.2</b>	<b>0.8</b>	<b>1.1</b>	<b>2.0</b>	<b>1.3</b>	<b>10.65</b>	<b>27.30</b>		