



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de  
enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Genebroso Duran, Eli Gloria (orcid.org/0000-0001-7396-3439)

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Gómez Bedia, Karla Katiuska (orcid.org/0000-0001-7298-502X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi madre, que desde el cielo me ilumina para seguir adelante en mis proyectos profesionales. A mi esposo Marcos, que sin su apoyo incondicional no podría haber culminado otra meta trazada; y a mis hijas Annett y Luhana, para quienes quiero ser guía y soporte.

**Eli Gloria**

## **Agradecimiento**

Agradecer en primer lugar a Dios, quien ha sido mi guía y mi fortaleza en mis momentos de decaimiento, y a cada uno de mis familiares por su apoyo incondicional en mis días de estudio.

**La autora**

### Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Castillo Saavedra, Ericson Félix, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, filial Chimbote, asesor de la tesis, titulada: “Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023” de la autora Genebroso Duran, Eli Gloria; constato que la investigación tiene un índice de similitud de ...19.00.....% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el artículo de revisión de la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha

CHIMBOTE, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor	
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX	Firmado electrónicamente por:  EFCASTILLOS el 22-  07-2023 10:42:50
DNI: 40809471	
ORCID: 0000-0002-9279-7189	

Código documento Trilce: TRI - 0594366

## Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Genebroso Duran, Eli Gloria, alumna de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Chimbote, declaro bajo juramento que todos los datos de información que acompañan a la tesis, titulada: “Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023” es de mi auditoria; por lo tanto, declaro que el trabajo es investigación/tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha

CHIMBOTE, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	
GENEBROSO DURAN, ELI GLORIA DNI: 31667783	Firmado electrónicamente por: EGENEBROSODU23 el 16-07-2023 22:55:10
ORCID: 0000-0001-7396-3439	

Código documento Trilce: TRI - 0594367

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño del estudio	14
3.2 Variables y operacionalización.	15
3.3 Población, muestra y muestreo.	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos.	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.	37

## Índice de tablas

Tabla 1	Estilo de liderazgo predominante en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote	17
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote	18
Tabla 3	Relacionar las dimensiones de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote.	19
Tabla 4	Correlación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote, 2023	20
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento adaptado sobre estilos de liderazgo.	48
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento desempeño laboral	51

## Resumen

El estilo de liderazgo efectivo dirige la práctica de enfermería para realizar el más alto nivel de atención, respaldar las prácticas basadas en la evidencia y mantener la calidad de la atención médica en todos los niveles administrativos; por ende, un estilo de liderazgo puede reflejar las capacidades de los gerentes, que a su vez tienen un papel esencial en el ambiente de trabajo y el desempeño del personal; dicho ello, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre los estilos del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023; mediante una metodología básico-correlacional y teniendo una muestra de 111 profesionales enfermeros, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Como resultado principal se tiene que, bajo la posición del Rho de Spearman, se ha establecido un valor de 0,877, el cual, existe relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería; lo que quiere decir, que el personal con mejores habilidades y capacidades de liderazgo demuestra mejores niveles de desempeño laboral. Se concluyó que el estilo liderazgo más predominante fue el transformacional y el desempeño laboral fue alto.

**Palabras clave:** estilos de liderazgo, desempeño laboral, personal enfermero.

## **Abstract**

The effective leadership style directs nursing practice to deliver the highest level of care, support evidence-based practices, and maintain quality of care at all administrative levels; therefore, a leadership style can reflect the capabilities of managers, who in turn have an essential role in the work environment and staff performance; That said, the general objective of the study was to determine the relationship between leadership styles and job performance in the nursing staff of a public hospital in Chimbote, 2023; using a basic-correlational methodology and having a sample of 111 nursing professionals, to whom a questionnaire for both variables was applied. The main result is that under the position of Spearman's Rho, a value of 0.877 has been established, which, there is a relationship between leadership styles and job performance in nursing staff; which means that personnel with better leadership skills and abilities demonstrate better levels of job performance. It was concluded that the most predominant leadership style was transformational and job performance was high.

**Keywords:** leadership styles, job performance, nursing staff.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los datos muestran que la enfermería es una profesión exigente y estresante, el personal enfermero labora en entornos hostiles, largos turnos rotativos y están expuestos a diversos peligros y riesgos laborales; factores que inciden directamente en su desempeño laboral (Tran et al., 2020). Por ende, la pandemia ha hecho que las enfermeras de todo el mundo sean aún más vulnerables y tengan problemas relacionados a su desempeño profesional (Llop et al., 2021). Ante lo expresado anteriormente, el personal enfermero toma un rol fundamental en la optimización de los recursos y la prestación de atención en todo el mundo, especialmente en una crisis de emergencia. No obstante, solo se puede ofrecer un servicio con estándares de calidad si su lugar laboral propone condiciones adecuadas

En los países africanos, la escasez de enfermeras como resultado de diferentes factores contribuye al desafío del papel de las enfermeras líderes para utilizar estilos de liderazgo efectivos. Las fallas del sistema de salud en el África se deben a una capacidad de liderazgo débil o ineficaz en un 75% (Muhangi, 2022). Por otro lado, Sein et al. (2021) en Asia, más del 62% del personal enfermero considera que el desempeño laboral juega un rol esencial en los establecimientos hospitalarios, debido a que, necesitan trabajar bajo entornos saludables y buenas condiciones laborales, para su bienestar en general, que contribuyan al desarrollo de su liderazgo organizacional positivo, lo que a su vez debería aumentar la retención de enfermeras y la eficacia de la salud.

Asimismo, la importancia de las habilidades de liderazgo se enfatiza en los entornos donde el trabajo de la enfermera es bastante tedioso y consiste en turnos que incluyen tareas nocturnas y de fin de semana (Vesterinen et al., 2020)

Bajo ese mismo supuesto, la Organización Mundial de la Salud (2021) invertir en liderazgo, empleo y educación, mostró que alrededor del 53% de países cuentan con un programa para desarrollar el liderazgo debido a los diferentes niveles de desarrollo económico, políticas de

personal de salud y atención al paciente. Además, el liderazgo transformacional, es un indicador vital que puede colaborar a las instituciones de que prestan servicios sanitarios a mejorar la calidad de la atención, la satisfacción laboral de las enfermeras y reducir los resultados adversos de los pacientes (Asif et al., 2019).

A nivel nacional, Pérez y Miranda (2021) encontraron que el personal enfermero, labora en inadecuado ambiente de trabajo, lo que se encuentran en riesgo a depresión, estrés, ansiedad, agotamiento o insomnio por el exceso de trabajo que presentan. Arbulú (2021) agrega que un 31% de enfermeros afirman que sienten vergüenza al momento de transmitir o compartir alguna idea que tiene en mente y un 23% manifiestan sentir ciertos temores al realizar ciertas preguntas. Por otra parte, Quijano y Muñoz (2020) mencionan que el 50% de los profesionales en enfermería presentan un estilo de liderazgo transaccional; debido a que es crucial para el funcionamiento eficaz de cualquier organización.

A nivel local, un ambiente de trabajo de apoyo significa un componente primordial que envuelve a la seguridad del paciente; sin embargo, en el hospital en estudio se percibe muchos problemas relacionados al desempeño laboral, partiendo desde las inadecuadas relaciones interpersonales entre jefes del servicio y personal enfermero, excesiva carga laboral, escasos de materiales y equipos biomédicos, inadecuada comunicación asertiva y sobre todo falta de liderazgo para tomar decisiones ante problemas que suceden en el día a día; como tal, ante lo expresado líneas anteriores, puede llegar a generar una baja prestación sanitaria a los usuarios pacientes, expresado en el desempeño laboral. En síntesis, el problema del estudio ha quedado resumido en la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023?

Ante lo enunciado, en un entorno constantemente desafiante, se espera que los sistemas de salud adquieran los objetivos basados en

mejorar la salud pública; dicho ello, el liderazgo efectivo en el cuidado de la salud es crucial para mejorar y crecer la eficacia de los sistemas de atención de la salud; por tal motivo se pretende medir la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en un hospital del tercer nivel de atención en Chimbote. En cuanto a al aporte social, este estudio benefició directamente al personal de enfermería, bajo la perspectiva de buscar mejoras en el desempeño y las condiciones laborales.

Con respecto al aporte teórico, se han tomado en cuenta las teorías que sustenta cada una de las variables y sobre todo los diversos enfoques y conceptos que presentan los autores descritos en el estudio. Bajo esa misma perspectiva, el aporte práctico ha estado bajo los argumentos de las recomendaciones que se han mostrado en el estudio, cuyo propósito ha sido mejorar las condiciones laborales del personal enfermero. Para finalizar, el aporte metodológico, ha incluido herramientas diseñadas para medir variables que pueden ser utilizadas como áreas de investigación relacionadas con la enfermería.

De tal manera, se ha planteado como objetivo general determinar la relación entre los estilos del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023; adicionalmente los objetivos específicos han sido: Identificar el estilo de liderazgo predominante en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote; identificar el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote y relacionar las dimensiones de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote.

Cerrando el capítulo, la hipótesis ha estado sujeta en las siguientes premisas: H1: existe relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote, 2023 y la hipótesis nula Ho: no existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de público de Chimbote, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se describió el abordaje teórico de cada variable con el fin de identificar puntos importantes de la investigación; sin embargo, primero se han narrado los antecedentes de fondo, lo que anima y apoya el análisis del estudio; a nivel internacional, Gashaye et al. (2023) tuvo como objetivo evaluar la utilización percibida de los estilos de liderazgo entre las enfermeras en los establecimientos de salud pública de la ciudad de Jimma, Etiopía. Este estudio transversal basado en instalaciones se realizó con 403 enfermeras. Los datos han sido recabados mediante un cuestionario autoadministrado estructurado. Los efectos revelaron que el personal de enfermería percibió que sus jefes de enfermería utilizaban estilos de liderazgo transformacional con bastante frecuencia, con una media de  $2,77 \pm 0,60$ . Se concluyó que el modelo de análisis de regresión lineal multivariable indicó que había una relación positiva entre el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño, el estrés relacionado con el trabajo general, el comportamiento laboral innovador general y la práctica de liderazgo general.

Fenta et al. (2023) su propósito fue establecer el resultado de los estilos de liderazgo en el desempeño del personal de salud en instituciones de salud pública, en Irán. Se realizó un estudio transversal en 121 enfermeros utilizando como técnica un cuestionario. Se ha mostrado, que el resultado más predominante recae en que el estilo de liderazgo autocrático fue el mayor practicado con una puntuación media de 2,996, seguido de estilos de liderazgo democrático (media = 2,632) y laissez-faire (media = 2,49). El análisis de estadística inferencial (Correlación) reveló una relación positiva entre los estilos de liderazgo de laissez-faire y el desempeño laboral. Por otro parte, indico que el desempeño laboral fue sobresaliente ya que el nivel ha sido alto.

Fahlevi et al. (2022) ha desarrollado como objetivo proponer un modelo de estilo de liderazgo adecuado que garantice un alto nivel de eficiencia de los hospitales privados en Indonesia. Durante la investigación, utilizó un modelo de ecuación estructural utilizando 394 muestras a nivel de liderazgo de unidad en hospitales privados en Indonesia. Los resultados de este estudio explican que existe un impacto entre el liderazgo transaccional en el desempeño hospitalario. Los hospitales privados en Indonesia necesitan mejorar para usar el modelo de estilo de liderazgo más apropiado basado en las necesidades del propio hospital.

Asimismo, Dossary (2022) presentó como fin examinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo de los gerentes de enfermería, el compromiso laboral y desempeño de las enfermeras en Arabia Saudita. Este estudio utilizó un diseño transversal utilizando un instrumento de encuesta en línea dirigido a los gerentes de enfermería y las enfermeras que trabajan en los hospitales. Entre los participantes, el 84,4% de los participantes eran enfermeros y el 15,6% eran gerentes de enfermería. Se observa diferencia significativa ( $p < 0,05$ ) de opiniones entre las enfermeras gestoras con noción al estilo de liderazgo transaccional, transformacional y compromiso. Los liderazgos transformacionales y transaccionales se correlacionan positivamente con el desempeño laboral.

A nivel nacional, Espinoza y Pacheco (2023) presentó como objeto vincular la relación entre el desempeño y los estilos de liderazgo del enfermero de urgencias de un hospital de Lima. En cuanto al método, se desarrolló bajo la perspectiva correlacional y cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 84 enfermeras, donde se utilizó un cuestionario. Según los resultados en cuanto al estilo de liderazgo, el autor encontró que en un 55% ha prevalecido el nivel adecuado. Por ende, los estilos *laissez-faire*, transaccional y transformacional presentaron también un nivel adecuado 60%, 49% y 51% proporcionalmente, luego según las variables de desempeño de los

empleados prevaleció el nivel bueno con el 70%. Ante ello, el autor ha establecido que se tiene una correlación entre el estilo de liderazgo y la productividad de los empleados según la correlación Ro de Spearman con un valor de 0.774, lo que indica que la relación es estable y positiva.

Adicionalmente, en Huacho, Ronceros (2021) el fin principal del estudio es ver la correlación entre el desempeño y los estilos de liderazgo en profesionales enfermeros; en el diseño, el estudio se basó en el método correlacional; la población fue de 75 enfermeras que laboran en este hospital, a quienes se les realizó unas encuestas. Concorre una relación directa entre las variables que han sido mencionadas en un inicio, según el análisis estadístico chi-cuadrado, esta relación es significativa, ya que el valor de  $p > 0,05$ . Se ha concluido que el estilo de liderazgo sobresaliente fue el transaccional.

Carrasco (2021) el trabajo de investigativo ha tenido como fin general encontrar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de la enfermera en la clínica de Chiclayo. El estudio fue de carácter cuantitativo-correlativo, se utilizó como instrumento dos preguntas; el cual fue escrito para 40 enfermeras. Los resultados concluyeron que, si existe una relación directa y una relación baja entre las variables, y esta es significativa al nivel 0.05; es decir, mientras la gerencia motive (liderazgo) a sus empleados, trabajarán a tiempo (desempeño). Por lo tanto, se ha llegado a instituir que el nivel de desempeño fue regular demostrando que aún es imposible superar las expectativas del cuidador, ya que hay algo que no permite hacer una buena situación.

Vásquez (2021) realizó una investigación para establecer la correlación entre el desempeño y liderazgo de los trabajadores en una macro regional de Chiclayo; a través del enfoque cuantitativo y correlacional, donde han participado 36 trabajadores aplicándoles un cuestionario. Dando respuesta, a los resultados expusieron que existe una relación entre ambos, además, para el coeficiente de correlación se utilizó el número de Rho de Spearman ( $r = 0,850$ ), lo que muestra una relación fuerte, cercana y positiva entre ambos. Se concluyó que los

estilos de liderazgo existentes, el transformacional se relaciona de forma directa con el desempeño; es decir que cuando se mejora el liderazgo, la productividad de los empleados es mayor.

Cambiando de contexto, se tiene a la fundamentación teórica, por ende, una de las principales teorías que respaldan a los estilos de liderazgo, es la teoría de rasgos, que muestra la presencia de ciertas características de un líder, tales como físicas, sociales, mentales y morales. Cuando se trata de características físicas, tenemos altura o apariencia; en obras públicas tenemos la diplomacia y la oratoria; Sabiamente, podemos darnos cuenta que el conocimiento que da la capacidad de realizar las tareas humanas es el carácter del líder, y finalmente, el carácter de la persona como el carisma, la compasión, el entusiasmo, la seguridad, etc (Gemedá y Lee, 2020)

El enfoque de rasgos para el liderazgo busca definir las características de la personalidad que están relacionadas con la eficacia del liderazgo. Los rasgos de personalidad diferencian a los individuos en función de sus tendencias a pensar, sentir y comportarse y, por lo tanto, pueden ayudar a dilucidar por qué un líder puede tener más o menos éxito (Parr et al., 2016).

Para Robbins y Judge (2017) el liderazgo se refiere al nivel las capacidades de las personas para intervenir en un equipo, donde se comparten las mismas metas. Además, Balderas (2009) menciona que el liderazgo se define como método, como saber, incluye la motivación de hacer voluntario al personal médico para tratar de alcanzar las metas del grupo.

Los líderes de enfermería son importantes para instaurar un contexto de trabajo positivo que mantenga a al personal activos y motivados. Las prácticas de liderazgo efectivas pueden aumentar la satisfacción, compromiso laboral y las intenciones de retención de las enfermeras, al mismo tiempo que oprimen el agotamiento emocional (Laschinger et al., 2017).

Según Fawaz y Baig (2017) señala que el liderazgo es un proceso multidimensional de reconocer objetivos, influir en las personas para que actúen y brindar apoyo y motivación para lograr objetivos mutuamente negociados. El liderazgo tiene una fuerte relación con los empleados, los líderes y los logros de las metas organizacionales. El estilo de liderazgo es la forma en que un líder brinda dirección, motiva a las personas e implementa planes.

Ante lo mencionado anteriormente,

Hay diferentes tipos de estilo de liderazgo que utilizan las enfermeras líderes cuando dirigen a las enfermeras del personal en los establecimientos de salud. Estos estilos son autocrático, democrático, burocrático, situacional, carismático, visionario, coaching, laissez-faire, transaccional y transformacional (Abiodun & Abiodun, 2017).

Sin embargo, la mayoría estudia el estilo de liderazgo grupal como una guía de liderazgo de rangos completos que se clasifica en tres tipologías de estilo de liderazgo, laissez-faire, transaccional y transformacional, entre los cuales el más preferido y efectivo es el estilo de liderazgo transformacional (Vesterinen et al., 2020).

Los deberes de las enfermeras en los hospitales generales son físicamente exigentes y mentalmente exigentes. La perspicacia de liderazgo del jefe de enfermería presenta un papel fundamental en la prestación de un servicio de calidad, la satisfacción laboral y la retención entre las enfermeras (Henriques, 2016).

El uso eficiente de los estilos de liderazgo es un ingrediente esencial de las buenas habilidades de liderazgo. Los estilos de liderazgo son las diversas combinaciones de tareas y comportamientos que motivan a las personas para lograr metas. Una habilidad crítica de liderazgo es el uso de diferentes estilos de liderazgo, el cual, son una combinación de comportamientos de tareas y transacciones que influyen en las personas para lograr objetivos (Asiri et al., 2016).

Dicho ello, Ahmad et al. (2017) sostiene que el estilo de liderazgo transformacional influye en los seguidores para que logren más de lo que han planeado mediante el uso de las habilidades de los líderes para influir en los seguidores hacia el logro de las metas al cambiar las necesidades, valores y creencias del personal. Se clasifica en cinco categorías: influencia idealizada atribuida, comportamientos de influencia idealizados, motivación inspiradora, acercamiento personal y estimulación intelectual.

Igualmente, caracterizado por la influencia carismática, la comunicación efectiva, la valorización de las relaciones y la consideración individualizada. Los líderes saben cómo transmitir un sentido de lealtad a través de objetivos compartidos, esto da como resultado una mejor moral, mayor productividad y satisfacción laboral entre los trabajadores (Cummings et al., 2015).

El estilo de liderazgo transaccional motiva y dirige a los seguidores hacia el líder mediante recompensas y castigos. Se divide en tres categorías: recompensas contingentes, gestión pasiva y gestión activa por excepción. Caracterizado por procesos de reconocimiento, premio o castigo, acciones correctivas por parte del líder en función de cómo los empleados realizan las tareas que se les asignan (Trastek et al., 2017). El personal generalmente trabaja de forma independiente, no hay cooperación entre los empleados que muestran un compromiso con la organización en el corto plazo (Ghorbanian et al. 2015).

El liderazgo transaccional no genera confianza entre el líder y el seguidor; no requiere que un líder tome el camino ético y moral y se basa en motivar extrínsecamente al empleado para que trabaje por su interés personal.

Un estilo de liderazgo de *laissez-faire* o de no intervención es aquel en el que hay poca o ninguna orientación por parte del líder y el líder otorga a los empleados toda la autoridad y libertad para trabajar de forma independiente (Alkahtani, 2016). Asimismo, es un subgrupo del estilo transaccional caracterizado por una actitud de evitar cualquier

responsabilidad e involucramiento. Conocida como ausencia de liderazgo, se considera ineficaz porque reduce la confianza en los supervisores y las organizaciones. Es un tipo de liderazgo en el que los seguidores tienen total libertad para tomar decisiones en ausencia del líder. Es por ello que se considera el tipo de liderazgo más pasivo dentro del espectro del liderazgo.

Por otra parte, ahora se presenta a la segunda variable que es el desempeño laboral, se basó en la teoría de las demandas laborales y los recursos establecida por Bakker (citado por Prodanova y Kocarev, 2021) ampliamente utilizada para explicar los entornos de trabajo y la ejecución, afirma que las condiciones de trabajo se pueden dividir en dos categorías, demandas laborales y recursos laborales. Se supone que estos influyen en las actividades laborales de los empleados, lo que repercute aún más en los resultados de la organización. Las demandas laborales y los recursos pueden inducir impactos negativos y positivos, provocando sensaciones de tensión y motivación en los empleados, moldeando sus tareas laborales, lo que a su vez afecta el desempeño laboral. Se ha considerado que las demandas laborales y los recursos inducen efectos individuales positivos y negativos, pero también interactúan entre sí y tienen un impacto cooperativo.

Según Bakker y Demerouti (2017) señala que las necesidades de los trabajadores están representadas por el tipo de trabajo relacionado con el tamaño laboral y tareas más difíciles, que demandan algún esfuerzo físico o mental y esfuerzo de los trabajadores para completarlas. Tiende a referirse a los aspectos organizativos, psicológicos, sociales y físicos del estrés relacionado con el trabajo que se produce durante el trabajo.

Por ende, según Chiavenato (2011) señala que el desempeño laboral es la habilidad que muestra el empleado al momento de realizar su trabajo, lo cual es requerido en las empresas, por lo que hoy en día se convierte en una oportunidad para competir con las empresas.

Por su parte, Milkovich y Boudreau (citado por Cuello et al., 2020) depende de la personalidad del individuo, que incluye: Las habilidades, valores y la información que obtienen los individuos, el cual determina la competitividad de las instituciones.

Asimismo, Baruch (citado por Liu et al., 2022) cuando los proveedores de atención primaria a través de varios canales obtienen apoyo de la organización, compañeros de trabajo, familiares, amigos, etc. en varios aspectos, pueden mejorar en gran medida la percepción de la identidad social y la identidad propia, ayudar a mejorar las habilidades laborales, liberar la presión del trabajo y reducir la intención de rotación, formando incentivos positivos, y la identidad profesional resultante y la pasión por el trabajo, más conducente a la mejora de la satisfacción laboral y, por lo tanto, a mejorar el desempeño laboral.

De acuerdo con Knight et al. (2017) argumenta que las organizaciones que se enfocan en el bienestar de sus empleados creen que las actitudes y comportamientos de los empleados juegan un papel clave en la mejora del desempeño de una organización. Por consiguiente, según Huang et al. (2021) sostiene que el comportamiento ambientalmente adecuado se puede reconocer a través del bienestar y la satisfacción de los empleados, que son fundamentales para el desempeño laboral de calidad de los empleados dentro de las organizaciones, particularmente para los empleados en trabajos sedentarios, que a menudo realizan tareas cognitivas que necesitan una mente clara.

Por lo tanto, para sacar lo mejor de cualquier empleado, los empleadores deben estimular, motivar y mantener su compromiso con el trabajo. También deben lograr que se comprometan con la visión a largo plazo de la organización y las metas a corto plazo, y apoyarlos para que contribuyan al máximo para ganar juiciosamente su salario semanal, quincenal o mensual. Para lograr esto, los empleadores y los líderes o una organización deben construir un entorno transparente (Oleribe & Trovato, 2022).

Por último como dimensiones del estudio se tiene a la productividad laboral, ya que Costa et al. (2019) abarca la cantidad y calidad de un producto o resultado atribuible a un trabajador individual, y es uno de los indicadores clave de la eficiencia y eficacia organizacional, las metas logradas, el nivel de calidad y el desempeño de las funciones estipuladas. Aplicado a la prestación del cuidado de la salud basado en la calidad, donde el producto central son los resultados de calidad para los pacientes, la productividad de los médicos individuales se mediría por los resultados de calidad producidos en lugar de la cantidad de atención brindada. Los recursos de atención de la salud suelen ser costosos y, dado el crecimiento de costos de atención médica, se está dedicando cada vez más atención al uso eficiente de los recursos para producir resultados de alta calidad (Rochman et al., 2016).

En cuanto a la segunda dimensión se tiene a la eficacia, se relaciona con la consecución de las metas/resultados planteados, es decir, con la realización de tareas para la consecución de las metas. El éxito es el grado en que alcanzamos una meta o un resultado. Comprender la cultura del lugar de trabajo y su impacto en la dinámica y el funcionamiento del equipo hará que un miembro del equipo sea un buen jugador de equipo (Babiker et al., 2014).

Por último, se tiene a la eficiencia de enfermería, el cual incluye más que solo el uso efectivo de los recursos; incluye cuidados estándar competentes de acuerdo con el código de Ética para la enfermería, la relación/comunicación interpersonal efectiva, el uso adecuado de la tecnología y una adecuada relación enfermera-paciente (Ball y Griffiths, 2021). Este nivel de práctica de enfermería de alta calidad conduce a una atención de enfermería eficiente con una estancia hospitalaria reducida para el paciente, lo que ahorra el costo del tratamiento para el hospital y el paciente (Khomami y Rustomfram, 2019).

En esencia, las variables se relacionan teóricamente debido a que el desempeño de los empleados en el trabajo depende de una serie de factores. Estos pueden ser factores relacionados con la organización (estilo de liderazgo, apoyo de la dirección, cultura de capacitación, dinamismo ambiental y clima organizacional), factores relacionados con el trabajo (paquetes de trabajo, significado del trabajo, ambiente, autonomía, comunicación) y factores relacionados con el empleado (motivación del empleado, disciplina), flexibilidad de habilidades, nivel de habilidades, proactividad, adaptabilidad y compromiso) (Pawirosumarto et al., 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño del estudio

##### 3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo con las evidencias de Hernández y Mendoza (2018) esta investigación fue básica, debido a que pretende mejorar el conocimiento investigativo; por lo tanto, toda la información se recopila para determinar la relación de diferentes tipos. En general, Reyes (2022) señaló que dado que toda la información se ha medido numéricamente, se utilizan símbolos numéricos para indicar cambios en dichas variables.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

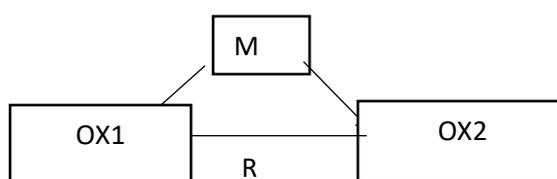
El diseño aplicado para la investigación fue no experimental, transversal y correlacional-simple.

De este tipo de estudio se menciona que es no experimental debido a que la recolección de datos se realiza cuando la variable se encuentra en su estado natural, sin sufrir efectos de variable moderadoras. Es transversal debido a que el tiempo en que se recolecta la información es único durante todo el proceso de investigación (Rodríguez, 2020). Correlacional-simple, debido a que la información recolectada ha pasado por un proceso estadístico con el objetivo de conocer el grado de relación entre ellas (Ñaupas et al., 2019).

Este se grafica de la siguiente manera:

#### Figura 1

*Esquema del diseño*



**Nota.** M: Muestra, OX1: Estilos de liderazgo, OX2: desempeño laboral

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual: Para Robbins y Judge (2017) el liderazgo se refiere al nivel la capacidad de los individuos para ser capaz de tener una influencia en un equipo, donde se comparten las mismas metas.

Definición operacional: Se obtuvo toda la información a través de una encuesta evaluada por la escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: laissez faire, transaccional y liderazgo transformacional.

Indicadores: Inspiración, carisma, recompensa contingente, estimulación intelectual, ausencia de liderazgo, consideración individualizada y dirección por excepción.

Escala: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2011) señala que el desempeño laboral es la habilidad que muestra el empleado al momento de realizar su trabajo, lo cual es requerido en las empresas, por lo que hoy en día se convierte en una oportunidad para competir con las empresas.

Definición operacional: Se obtuvo toda la información a través de una encuesta evaluada por la escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: eficiencia laboral, eficacia y productividad laboral.

Indicadores: eficacia del trabajador, eficiencia, cumplimiento de las metas del trabajador, nivel de producción del personal, cumplimiento de las metas del trabajador, percepción del nivel de calidad de trabajo, cumplimiento de las tareas asignadas, responsabilidad del personal, metas logradas, conocimiento dentro del puesto de trabajo, nivel de conocimiento técnicos, nivel de adaptabilidad, cooperación y liderazgo en el centro de trabajo.

Escala: Ordinal

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población que estuvo sujeta a este estudio, han sido los profesionales de enfermería que laboran en un hospital público de Chimbote, siendo un total de 157.

#### **Criterios de inclusión**

Profesionales de enfermería que estén bajo la modalidad nombrado, contratado, CAS indeterminado, 728 y enfermeros por terceros.

#### **Criterios de exclusión**

Personal enfermero que se ha encontrado con licencias y vacaciones.

Personal de enfermero que no acepten participar, mediante el consentimiento informado.

#### **3.3.2 Muestra**

Para determinar la muestra exacta del estudio, se aplicó una fórmula para poblaciones finitas, siendo así, 111 personal enfermero quienes conforman parte de los sujetos informantes de la investigación (Ver anexo 3).

#### **3.3.3 Muestreo**

Según Baena (2017) señaló que es un método de selección de miembros individuales o de una pequeña parte de la población para tomar declaraciones de ellos y evaluar el comportamiento de la población en su conjunto; dicho ello, se utilizó, el muestro probabilístico, de tipo aleatorio simple.

#### **3.3.4 Unidad de análisis**

Cada personal de enfermería que labore en el hospital público de Chimbote.

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos**

Se empleó como técnica de recolección de información la encuesta, que permitió recolectar información del personal de enfermería.

Por otro lado, los instrumentos son los procesos físicos que han sido usados para ambas variables que son necesarias para almacenar y recopilar datos.

Dicho ello, la variable estilos de liderazgo se utilizó el Cuestionario de Estilos de liderazgo (CELID) desarrollado por Castro y Benatuil (2007) el cual consta de un total de 34 ítems, el cual han sido distribuido de la siguiente manera: Liderazgo transformacional (17 ítems); liderazgo transaccional (11 ítems) y laissez faire (6 ítems).

Por otro lado, para el desempeño laboral, se utilizó la escala que plantea Castro (2018) donde el tiempo límite para su desarrollo es de 10 a 15 minutos; donde examinó tres factores clave: Productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems) y eficiencia laboral (6 ítems).

En definitiva, es necesario mencionar que si bien los instrumentos ya se encuentran validados por los autores donde se han tomado; estos han pasado nuevamente por el juicio de evaluación; que consiste en verificar la conformidad y coherencia de estos ya que han sido modificados a la realidad del estudio, y han sido evaluados por tres expertos con estudios de posgrado. Además, la confiabilidad, también ha sido medida por medio de una prueba piloto de ambas variables, el cual, debe ser mayor al 0.7.

En consecuencia, para la variable estilos de liderazgo, a través del Alfa de Crombach, se ha demostrado un valor de 0,851 siendo un instrumento que presentó todas las características completas para su aplicación; lo mismo ocurre, con la variable desempeño laboral, el cual arrojó un 0,877 demostrando también que es confiable siendo aplicado por la autora del estudio.

### **3.5 Procedimientos**

La primera fase se ha respaldado en el permiso que se le solicitó al director del hospital, para que la autora intervenga en el estudio, en efecto, ha sido necesario contar con la base de datos de todo el personal enfermero que labora en cada servicio. Como segunda fase, se desarrollaron y ejecutaron los instrumentos a los sujetos informantes (enfermeras), sin antes, la autora haber entregado el consentimiento informado para confirmar su participación; de igual manera, es importante mencionar que, durante todo este proceso, se

resolvieron dudas e interrogantes que presentaron los encuestados. Posteriormente, se tiene a la tercera fase, dirigida al análisis de cada encuesta, donde una vez llenado todos los cuestionarios se ha pasado al descarte de encuestas que han estado con errores para evitar sesgos en la investigación, con la única finalidad de procesar las estadísticas que han respondido a cada uno de los objetivos descritos. Por último, los resultados han sido revelados mediante las tablas de frecuencia.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se realizaron dos análisis de datos, el descriptivo en el cual se organizó la información obtenida a través de los cuestionarios con la ayuda de Excel, para poder representarlos en gráficos y tablas estadísticas. Mientras que el inferencial utilizó el software estadístico SPSS versión 26 en él se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman el cual ha permitido comprobar la relación entre las variables de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se han seguido los lineamientos de la Universidad César Vallejo, con el objetivo de que ellos puedan dar la aprobación para la solicitud del permiso a la entidad del estudio, de igual forma se han considerado los principios de Belmont (citado por Santi, 2016) en los cuales indica que existen tres principios fundamentales al trabajar con personas: principio de beneficencia no maleficencia, donde se menciona que el trabajo de investigación no ha buscado perjudicar a los participantes, el de autonomía, el cual indica que la participación ha sido totalmente voluntaria y de justicia, donde los beneficios o perjuicios han sido distribuidos equitativamente entre los involucrados en el trabajo.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

Estilo de liderazgo predominante en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote

Estilo de liderazgo	Nivel	f	%
Transformacional	Bajo	20	18,0
	Medio	51	45,9
	Alto	40	36,1
Transaccional	Bajo	30	27,0
	Medio	41	36,9
	Alto	40	36,1
Laissez faire	Bajo	20	18,1
	Medio	51	45,9
	Alto	40	36,0
	Total	111	100,0

En la tabla 1, se identifica que el 45,9% del personal de enfermería tenían un liderazgo transformacional de nivel medio; lo mismo ocurre con el estilo de liderazgo Laissez faire (45,9%) y el 36,9% de los encuestados tienen un liderazgo transaccional en un nivel medio. Por tanto, se puede mencionar que el estilo de liderazgo que más predominó en el personal enfermero es el transformacional y el Laissez faire, dado que se dirige a realizar el más alto nivel de atención y a su vez tienen un papel esencial en el ambiente de trabajo y el desempeño del personal.

**Tabla 2**

Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote

Nivel de desempeño	f	%
Bajo	21	18,9
Regular	40	36,1
Alto	50	45,0
Total	111	100,0

Como se aprecia, en la tabla 2, el 45% del personal de enfermería presentó un desempeño laboral alto, y el 18,9% un nivel de desempeño bajo. Los resultados evidencian que el personal si se preocupa por brindar una buena productividad en el trabajo, en cumplir sus funciones. Pero aún una importante cantidad del personal se encuentra en proceso de mejora ya que afecta a más de la mitad que no lograron el nivel alto.

## Resultados inferenciales

**Tabla 3**

Relacionar las dimensiones de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote.

Estilos de liderazgo	Desempeño laboral
	,859**
1. Transformacional	,000 111
	,894**
2. Transaccional	,000 111
	,766**
3. Laissez faire	,000 111

Tal como se aprecia, en la tabla 3, la dimensión de liderazgo transformacional con el desempeño laboral obtuvo una correlación directa con un Rho de Spearman de 0,859 y una significancia de 0,000. También, la dimensión transaccional obtuvo una correlación directa con un valor de 0,894 y una significancia de 0,000; por último, la dimensión Laissez faire mostró un Rho de Spearman de 0,766 y una sig. 0,000. Con esto se determina que las tres dimensiones obtuvieron una significancia menor al 5%.

Confirmando que, si se presenta una relación directa entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital público de Chimbote, en un grado alto.

**Tabla 5**

Correlación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote, 2023

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) f
		,877** ,000 111

La correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral obtuvo una correlación directa de Rho de Spearman de 0,877 y una significancia de 0,000 menor al 5%. La decisión indica rechazar  $H_0$ . Y confirma que existe relación entre el desempeño y los estilos de liderazgo en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote, 2023. Es decir, el personal con mejores habilidades y capacidades de liderazgo demuestra mejores niveles de desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

La gestión de enfermería es un proceso que requiere una formación, características y habilidades especiales. El estilo de liderazgo efectivo dirige la práctica de enfermería para realizar el más alto nivel de atención, respaldar las prácticas basadas en la evidencia y mantener la calidad de la atención médica en todos los niveles administrativos; por ende, un estilo de liderazgo puede reflejar las capacidades de los gerentes, que a su vez tienen un papel esencial en el ambiente de trabajo y el desempeño del personal.

Además, los líderes de enfermería pueden practicar los estilos de liderazgo más apropiados de acuerdo con el entorno de trabajo, los valores de liderazgo y la cultura organizacional, siendo una tarea esencial en el sector de los servicios de salud.

Por esta razón, este capítulo inicia con el análisis del objetivo general que se ha propuesto en el estudio, donde resulta evidente en la tabla 5, que existe una correlación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral tomando en cuenta el Rho de Spearman de 0,877; lo que quiere decir que el personal de enfermería con mejores habilidades y capacidades de liderazgo demuestra mejores niveles de desempeño laboral. Por tanto, estos resultados son corroborados por Vásquez (2021) quien destaca en sus resultados que existe una relación entre ambos, además, para el coeficiente de correlación se utilizó el número de Rho de Spearman ( $r = 0,850$ ), lo que muestra una relación fuerte, cercana y positiva entre ambos. De igual manera, se tiene a Carrasco (2021) quien ha concluido que existe una relación directa y una relación baja entre las variables, y esta es significativa al nivel 0.05; es decir, mientras la gerencia motive (liderazgo) a sus empleados, trabajarán a tiempo (desempeño).

Por otro lado, de acuerdo con Ronceros (2021) también comparte esta misma percepción de los autores antes mencionados debido a que ha manifestado tener una relación directa entre el estilo de liderazgo y el desempeño de las enfermeras, según el análisis estadístico chi-cuadrado, esta relación es significativa, ya que el valor de  $p > 0,05$ . A su vez, teniendo en cuenta lo encontrado por Espinoza y Pacheco (2023) quien ha revelado que existe una correlación entre el estilo de liderazgo y la productividad de los empleados según la correlación Ro de Spearman con un valor de 0.774, lo que indica que la relación es estable y positiva.

En consecuencia, estos resultados también muestran el respaldo teórico que plantea Henriques (2016) porque considera que la perspicacia de liderazgo del jefe de enfermería presenta un papel fundamental en la prestación de un servicio de calidad, el desempeño, la satisfacción laboral y la retención entre las enfermeras. Por esta razón, se puede mencionar que, dentro de las organizaciones sanitarias, el liderazgo juega un papel clave en la prestación de una atención eficaz y eficiente y genera resultados positivos para los profesionales, los pacientes y el entorno laboral. Por lo tanto, es necesario identificar y llenar los vacíos actuales en las habilidades de liderazgo, con el fin de afectar positivamente la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Cambiando de contexto, ahora se tiene el análisis descriptivo de los estilos de liderazgo, dado que en la tabla 1 se observa que el 45,9% del personal de enfermería presentan tener un liderazgo transformacional de nivel medio, al igual que el liderazgo transaccional y laissez faire con un porcentaje del 36,9% y del 45,9%. Por tanto, el estilo de liderazgo que más predomina en el personal enfermero es el transformacional y el Laissez faire, dado que se dirige a realizar el más alto nivel de atención y a su vez tienen un papel esencial en el ambiente de trabajo y el desempeño del personal.

Ante ello, estos hallazgos son corroborados por Ronceros (2021) quien ha concluido que el estilo de liderazgo sobresaliente fue el transaccional. Por el contrario, los autores Espinoza y Pacheco (2023) discrepan resultados por quien ha encontrado que los estilos laissez-faire, transaccional y transformacional presentaron también un nivel adecuado 60%, 49% y 51% proporcionalmente.

Asimismo, estos resultados son comparados por Vesterinen et al., (2020) la mayoría estudia el estilo de liderazgo grupal como una guía de liderazgo de rangos completos que se clasifica en tres tipologías de estilo de liderazgo, laissez-faire, transaccional y transformacional, entre los cuales el más preferido y efectivo es el estilo de liderazgo transformacional. La perspicacia de liderazgo del jefe de enfermería presenta un papel fundamental en la prestación de un servicio de calidad, la satisfacción laboral y la retención entre las enfermeras

En consecuencia, se puede mencionar que existen diferentes estilos de liderazgo porque las personas son, por naturaleza, diferentes en sus rasgos, características y habilidades de comunicación. Por lo tanto, es importante que un líder comprenda cuándo se debe demostrar o evitar un estilo particular, ya que el papel del liderazgo es importante y necesario para armonizar diversas necesidades y crear una situación de trabajo propicia.

Pasando a la discusión sobre el desempeño laboral, el cual, responde al segundo objetivo específico, el 45% del personal de enfermería presentó un desempeño laboral alto, seguido del 36% y el 18,9% un nivel de desempeño bajo; lo que quiere decir que el personal si se preocupa por brindar una buena productividad en el trabajo, en cumplir sus funciones. Pero aún una importante cantidad del personal se encuentra en proceso de mejora ya que afecta a más de la mitad que no lograron el nivel alto.

Por tanto, estos resultados son comparados con Espinoza y Pacheco (2023) quien afirma por intermedio de su análisis descriptos ha descubierto que el desempeño de los empleados prevaleció el nivel bueno con el 70%. Asimismo, Fenta et al. (2023) indico que el desempeño laboral fue sobresaliente ya que el nivel ha sido alto. Sin embargo, esto no sucede con Carrasco (2021) ya que el nivel de desempeño fue regular demostrando que aún es imposible superar las expectativas del cuidador, ya que hay algo que no permite hacer una buena situación.

Bajo esa misma perspectiva de los resultados, estos son comparados con el enfoque teórico que ha propuesto Chiavenato (2011) quien señala que el desempeño laboral es la habilidad que muestra el empleado al momento de realizar su trabajo, lo cual es requerido en las empresas, por lo que hoy en día se convierte en una oportunidad para competir con las empresas. De igual forma, se tiene lo planteado por Por su parte, Milkovich y Boudreau (citado por Cuello et al., 2020) quien refiere que el desempeño depende de la personalidad del individuo, que incluye: Las habilidades, valores y la información que obtienen los individuos, el cual determina la competitividad de las instituciones.

En efecto, se puede mencionar que el desempeño en la gestión de los servicios de salud, es un indicador primordial ya que determina la calidad del servicio que se le brinda al paciente, y esto se refleja en la productividad que demuestra el personal enfermero; siendo uno de los principales profesionales que interactúa de manera directa con los usuarios.

Por otro parte, para dar por concluida esta discusión, se tiene al análisis del último objetivo específico, es así que en la tabla 4, se evidencia que la dimensión de liderazgo transformacional con el desempeño laboral en el personal enfermero, se ha determinado que existe una correlación directa con un Rho de Spearman de 0,859 y una significancia de 0,000. En efecto, estos resultados coinciden con Vásquez (2021) argumentan que los estilos de liderazgo existentes, el

transformacional se relaciona de forma directa con el desempeño; es decir que cuando se mejora el liderazgo, la productividad de los empleados es mayor. Paralelamente, se tiene al enfoque teórico de Ahmad et al. (2017) quien sostiene que el estilo de liderazgo transformacional influye en los seguidores para que logren más de lo que han planeado mediante el uso de las habilidades de los líderes para influir en los seguidores hacia el logro de las metas al cambiar las necesidades, valores y creencias del personal. De igual manera, Cummings et al., (2015) señala que los líderes saben cómo transmitir un sentido de lealtad a través de objetivos compartidos, esto da como resultado una mejor moral, mayor productividad y satisfacción laboral entre los trabajadores.

De la misma forma, la dimensión transaccional obtuvo una correlación directa siendo del 0,894 y una significancia de 0,000. Estos resultados coinciden con el antecedente que presenta Fahlevi et al. (2022) y Dossary (2022) quienes ha sostenido a través de sus estudios cuantitativos que existe un impacto entre el liderazgo transaccional en el desempeño hospitalario. Bajo ese mismo enfoque, se tiene la teoría de Trastek et al. (2017) quien indica que esta teoría motiva y dirige a los seguidores hacia el líder mediante recompensas y castigos. Se divide en tres categorías: recompensas contingentes, gestión pasiva y gestión activa por excepción. Caracterizado por procesos de reconocimiento, premio o castigo, acciones correctivas por parte del líder en función de cómo los empleados realizan las tareas que se les asignan. Además, Ghorbanian et al. (2015) señala que el personal generalmente trabaja de forma independiente, no hay cooperación entre los empleados que muestran un compromiso con la organización en el corto plazo

Por último, la dimensión *laissez faire* mostró un valor de 0,766 y la significancia de 0,000. Por consiguiente, estos resultados pueden ser comparados con los resultados que han presentado Gashaye et al. (2023) quien ha mencionado que el modelo de análisis de regresión lineal multivariable indicó que había una relación positiva entre el estilo de liderazgo *laissez faire* con el desempeño. Igualmente, son comparados

con el aporte teórico de Alkahtani (2016) quien describe que este tipo de liderazgo aquel en el que hay poca o ninguna orientación por parte del líder y el líder otorga a los empleados toda la autoridad y libertad para trabajar de forma independiente. Conocida como ausencia de liderazgo, se considera ineficaz porque reduce la confianza en los supervisores y las organizaciones.

Con esto se determina que las tres dimensiones obtuvieron una significancia menor al 5%. Confirmando que existe una relación directa entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, en un grado alto. Por lo tanto, se puede afirmar que el desempeño en una organización lo llevan a cabo todos los recursos humanos de la organización, tanto el líder como los empleados. Cada empleado tiene capacidad basada en sus conocimientos, habilidades y competencias, predominando los estilos de liderazgo en el personal enfermero.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: Bajo la posición del Rho de Spearman, se ha establecido un valor de 0,877, el cual, existe relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería; lo que quiere decir, que el personal con mejores habilidades y capacidades de liderazgo demuestra mejores niveles de desempeño laboral.

Segundo: El estilo de liderazgo más predominante en el personal enfermero ha sido el transformacional y el laissez faire siendo del 45.9% respectivamente en cada uno de ellos; dado que se tiene un papel esencial en el ambiente de trabajo y el desempeño del personal.

Tercero: El nivel de desempeño laboral en el personal enfermero fue alto (45%), es decir, el personal si se preocupa por brindar una buena productividad en el trabajo, en cumplir sus funciones que se les desempeña; pero aún una importante cantidad del personal se encuentra en proceso de mejora ya que afecta a más de la mitad que no lograron el nivel alto.

Cuarto: Se ha determinado que la dimensión de liderazgo transformacional con el desempeño laboral obtuvo una correlación directa con un Rho de Spearman de 0,859. De igual manera, sucede con la dimensión transaccional y laissez faire obteniendo un valor de 0,894 y 0,766 respectivamente, teniendo una correlación directa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Al director del hospital en estudios, tomar en cuenta estos hallazgos; ya que podrían usarse como guía para que los responsables de la formulación de políticas establezcan estrategias basadas en desarrollar autonomía y empoderamiento para satisfacer la calidad de vida de las enfermeras para mejorar su desempeño laboral. Además, enriquecer los factores que pueden mejorar sus estilos de liderazgo en las enfermeras y así contribuir a una mejor calidad de atención.

Segundo: Al colegio de enfermeros del Perú, desarrollar talleres sobre el fortalecimiento del liderazgo, donde les permita generar cambios importantes, trabajar el nivel de confianza y recibir retroalimentación, fortaleciendo la comunicación asertiva; que faciliten el intercambio de conocimientos, conductas y expectativas, alineados con la visión institucional al emplear estilos de liderazgo más altos y con mayor variabilidad.

Tercera: A la dirección del hospital, desarrollar un programa que pueda mejorar el valor, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de las enfermeras para mejorar el desempeño laboral de enfermería, donde se enfatice en la educación personal de las enfermeras y la gestión a nivel organizacional.

Cuarta: Al Ministerio de salud, promover el uso de un proceso de comunicación bidireccional y resaltar la necesidad de fortalecer la confianza mutua entre los líderes y el personal; además de brindar capacitación y apoyo a los empleados (como parte del liderazgo transformacional) puede mejorar sus habilidades y motivarlos a participar activamente en diversas tareas y puede aumentar su compromiso con la organización.

## REFERENCIAS

- Abiodun, O., & Abiodun, O. (2017). Perception of transformational leadership behaviour among general hospital nurses in Ogun State, Nigeria. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 6, 22-27. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.001>
- Ahmad, A., Adi, M., Noor, H., Rahman, A., & Yushuang, T. (2017). The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. *Asian Social Science*, 9(9), 9. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n9p172>
- Alkahtani, H. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Arbulú, R. (2021, julio 22). *Clima laboral: El 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales nndc | ECONOMIA. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Asif, M., Jameel, A., Hussain, A., Hwang, J., & Sahito, N. (2019). Linking Transformational Leadership with Nurse-Assessed Adverse Patient Outcomes and the Quality of Care: Assessing the Role of Job Satisfaction and Structural Empowerment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2381. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132381>
- Asiri, S., Rohrer, W., Da'ar, O., & Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 15, 38. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7>
- Babiker, A., Hussein, M., Nemri, A., Frayh, A., Juryyan, N., Faki, M., Assiri, A., & Saadi, M. (2014). Health care professional development: Working as a team to improve patient care. *Sudanese Journal of Paediatrics*, 14(2), 9-16.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Balderas, M. (2009). *Administración de los servicios de enfermería*. McGraw-Hill Interamericana.  
[https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/150/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20administraciondelosserviciosdeenfermeriafororinconmedico-141007210731-conversion-.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/150/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20administraciondelosserviciosdeenfermeriafororinconmedico-141007210731-conversion-.pdf)
- Carrasco, N. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>
- Castro, A., & Benatuil, D. (2007). Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito. *Anales de Psicología*, 23(2), 216-225.
- Castro, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Ucayali].  
<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3746/000003337T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Costa, L., Weiss, M., Bobay, K., Hughes, R., Hamilton, M., Bang, J., & Buerhaus, P. (2019). Individual Nurse Productivity in Preparing Patients for Discharge Is Associated With Patient Likelihood of 30-Day Return to Hospital. *Medical Care*, 57(9), 688-694. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000001170>
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cummings, G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C., Lo, E., Muise, M., & Stafford, E. (2015). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363-385. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006>
- Espinoza, M., & Pacheco, M. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Maria Auxiliadora, 2022. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115721>

- Fahlevi, M., Aljuaid, M., & Saniuk, S. (2022). Leadership Style and Hospital Performance: Empirical Evidence From Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13, 911640. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.911640>
- Fawaz, M., & Baig, L. (2017). Effect of Leadership Styles on Job Satisfaction Among Critical Care Nurses in Aseer, Saudi Arabia. *Journal of the College of Physicians and Surgeons--Pakistan: JCPSP*, 26(5), 366-370.
- Fenta, B., Aboye, T., Dagnaw, Y., Tesfa, T., & Yetwale, A. (2023). The Effect of Leadership Style on Midwives' Performance, Southwest, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 31-41. <https://doi.org/10.2147/JHL.S397907>
- Gashaye, M., Tilahun, D., Belay, A., & Bereka, B. (2023). Perceived Utilization of Leadership Styles Among Nurses. *Risk Management and Healthcare Policy*, 16, 215-224. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S388966>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Ghorbanian, A., Bahadori, M., & Nejati, M. (2015). The relationship between managers' leadership styles and emergency medical technicians' job satisfaction. *The Australasian Medical Journal*, 5(1), 1-7. <https://doi.org/10.4066/AMJ.2011892>
- Henriques, J. (2016). *The relationship between trust-in-leadership and intention to quit: The case of a South African financial institution* [Master Thesis, University of Cape Town]. <https://open.uct.ac.za/handle/11427/15536>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huang, C., Xie, X., Cheung, S., Zhou, Y., & Ying, G. (2021). Job Demands, Resources, and Burnout in Social Workers in China: Mediation Effect of Mindfulness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10526. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910526>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792-812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>

- Laschinger, H. K., Wong, C., Cummings, G., & Grau, A. (2017). Resonant leadership and workplace empowerment: The value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. *Nursing Economic\$,* 32(1), 5-15, 44; quiz 16.
- Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact of Job Satisfaction and Social Support on Job Performance Among Primary Care Providers in Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health, 10*, 884955. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.884955>
- Llop, A., Vračar, A., Nar Devi, S., Barria, S., Marcos, S., & Julià, M. (2021). Employment and working conditions of nurses: Where and how health inequalities have increased during the COVID-19 pandemic? *Human Resources for Health, 19*, 112. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00651-7>
- Muhangi, B. (2022). Leadership style and staff retention in organisations. *International Journal of Science and Research (IJSR), 5*, 412.
- Ñaupas, H., Dueñas, M., Vilela, J., & Delgado, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Oleribe, O., & Trovato, G. (2022). Stimulating maximum staff performance in cross-functional and multiracial work environments: Personal perspectives. *The Pan African Medical Journal, 41*, 278. <https://doi.org/10.11604/pamj.2022.41.278.33267>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Enfermería*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Parr, A., Lanza, S., & Bernthal, P. (2016). Personality Profiles of Effective Leadership Performance in Assessment Centers. *Human performance, 29*(2), 143-157. <https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1157596>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management, 59*(4), 602-614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pérez, L., & Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora, 8*(2), 2. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>

- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66, 101672. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Quijano, E., & Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing Inc.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Prentice hall. [https://www.todostuslibros.com/libros/comportamiento-organizacional\\_978-607-32-3985-1](https://www.todostuslibros.com/libros/comportamiento-organizacional_978-607-32-3985-1)
- Rochman, M., Sloane, D., Berg, R., Mancini, M., Nadkarni, V., Merchant, R., & Aiken, L. (2016). Better Nurse Staffing and Nurse Work Environments Associated With Increased Survival of In-Hospital Cardiac Arrest Patients. *Medical Care*, 54(1), 74-80. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000000456>
- Rodriguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Ronceros, M. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Huacho-Oyon y SBS* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Jose Fautisno Sánchez]. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/Mayra%20Gissela%20Ronceros%20Guti%C3%A9rrez\\_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/Mayra%20Gissela%20Ronceros%20Guti%C3%A9rrez_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santi, M. (2016). Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. *Revista de Bioética y Derecho*, 37, 5-21. <https://doi.org/10.1344/rbd2016.37.16147>
- Sein, N., Kunaviktikul, W., Akkadechanunt, T., Wichaikhum, O., & Turale, S. (2021). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship: An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 53(4), 490-499. <https://doi.org/10.1111/jnu.12645>
- Tran, T., Nguyen, N., Luong, M., Bui, A., & Phan, D. (2020). Stress, anxiety and depression in clinical nurses in Vietnam: A cross-sectional survey and cluster

- analysis. *International Journal of Mental Health Systems*, 13, 3.  
<https://doi.org/10.1186/s13033-018-0257-4>
- Trastek, V., Hamilton, N., & Niles, E. (2017). Leadership models in health care—A case for servant leadership. *Mayo Clinic Proceedings*, 89(3), 374-381.  
<https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2013.10.012>
- Vazqu ez, R. (2021). *Liderazgo y Desempe o Laboral de los Trabajadores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte de Chiclayo* [Tesis de posgrado, Universidad C esar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79771/Vasquez\\_MRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79771/Vasquez_MRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vesterinen, S., Suhonen, M., Isola, A., Paasivaara, L., & Laukkala, H. (2020). Nurse Managers' Perceptions Related to Their Leadership Styles, Knowledge, and Skills in These Areas—A Viewpoint: Case of Health Centre Wards in Finland. *International Scholarly Research Notices*, 2013, e951456.  
<https://doi.org/10.1155/2013/951456>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estilos de liderazgo</b>	Para Robbins y Judge (2017) el liderazgo se refiere al nivel la capacidad de un individuo para influir en un equipo, donde se comparten las mismas metas.	Se obtendrá toda la información a través de una encuesta evaluada por la escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: Liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire.	Transformacional	Carisma	1,2,3,4	Ordinal
				Inspiración	5,6,7,8	
				Estimulación Intelectual	9,10,11,12,13	
				Consideración Individualiza	14,15,16,17	
			Transaccional	Recompensa contingente	18,19,20,21,22	
				Dirección por excepción	23,24,25,26,27,28	
Laissez Faire	Ausencia de liderazgo	29,30,31,32,33,34				
<b>Desempeño laboral</b>	Chiavenato (2011) señala que el desempeño laboral es la habilidad que muestra el empleado al momento de realizar su trabajo, lo cual es requerido	En relación a este punto, la variable será medida a través de una escala de Likert.	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	1	Nominal
				Eficacia del trabajador.	2	
				Nivel de producción personal	3	
				Cumplimiento de las	4,5	

en las empresas, por lo que hoy en día se convierte en una oportunidad para competir con las empresas.				metas del trabajador		
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	6	
				Metas logradas.	7	
				Cumplimiento de las tareas asignadas.	8,9	
				Conocimiento dentro del puesto de trabajo	10	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal.	11,12	
				Nivel de conocimientos técnicos	13	
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	14,15	
				Nivel de adaptabilidad del trabajador.	16	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables					Metodología
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición		Niveles o rangos	
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es el estilo de liderazgo que predomina en el</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar el estilo de liderazgo predominante en el</p>	<p>H1: existe relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote, 2023.</p> <p>Ho: no existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de</p>	Transformacional	Carisma	Se siente orgulloso de trabajar con él o ella.	Ordinal	(1-5)	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: correlacional</p> <p>Población: 157 enfermeros</p> <p>Muestra: Aplicando una fórmula para población finita se tiene 111 enfermeros</p>
					Considera, que su jefe (a) cuenta con su respeto	Ordinal	(1-5)	
					Considera, que tiene la plena confianza en su jefe (a).	Ordinal	(1-5)	
					Confía en la capacidad de su jefe (a) para superar cualquier obstáculo	Ordinal	(1-5)	
				Inspiración	Considera que su jefe (a), hace ver los problemas como una oportunidad para aprender.	Ordinal	(1-5)	
					Su jefe (a) les brinda charlas para motivarlos.	Ordinal	(1-5)	

<p>personal de enfermería de un hospital público de Chimbote?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital</p>	<p>personal de enfermería de un hospital de Chimbote</p> <p>2</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote</p>	<p>enfermería de un hospital de público de Chimbote, 2023.</p>			<p>Su jefe(a) potencia su motivación de éxito</p>	Ordinal	(1-5)	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para la variable estilos de liderazgo y desempeño.</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Se usará el software estadístico SPSS V. 26, mediante tablas y figura</p>
	<p>3. Relacionar las dimensiones de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote.</p>				<p>Su jefe (a) trata de desarrollar nuevas formas para motivarlo.</p>	Ordinal	(1-5)	
					<p>Su jefe (a) hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas</p>	Ordinal	(1-5)	
					<p>Su jefe(a) lo hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.</p>	Ordinal	(1-5)	
					<p>Su jefe (a) lo impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos</p>	Ordinal	(1-5)	
					<p>Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos</p>		(1-5)	
	<p>Su jefe (a) le pide que fundamente sus</p>		(1-5)					

público de Chimbote?					opiniones con argumentos sólidos.			
				Consideración Individualiza	Su jefe(a) le da nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.	Ordinal	(1-5)	
					Su jefe(a) se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan	Ordinal	(1-5)	
					Su jefe(a) centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	Ordinal	(1-5)	
				Su jefe(a) está dispuesto a instruirlo o enseñarle siempre que lo necesita		(1-5)		
			Transaccional	Recompensa contingente	Su jefe(a) les otorga lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	Ordinal	(1-5)	

					Su jefe(a) se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que ustedes hagan y lo que puede obtener por su propio esfuerzo.	Ordinal	(1-5)	
					Siempre que sea necesario usted negocia con su jefe(a), lo que obtiene, a cambio de su trabajo.	Ordinal	(1-5)	
					Su jefe (a) les hace saber que ustedes pueden lograr lo que desean si trabajan conforme a lo pactado con él.	Ordinal	(1-5)	
					Su jefe(a) trata de que obtenga lo que desea a cambio de su cooperación	Ordinal	(1-5)	
				Dirección por excepción	Su jefe(a) evita cambiar lo que usted hace mientras las	Ordinal	(1-5)	

					cosas salgan bien.			
					Su jefe(a) evita involucrarse en nuestro trabajo	Ordinal	(1-5)	
					Su jefe(a) demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	Ordinal	(1-5)	
					Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.		(1-5)	
					Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	Ordinal	(1-5)	
					Su jefe(a) deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos de que sea introducir algún cambio.	Ordinal	(1-5)	
			Laissez Faire	Ausencia de liderazgo	La presencia de su jefe(a) tiene poco efecto en su rendimiento laboral.	Ordinal	(1-5)	

					<p>Su jefe(a) evita decirnos donde se sitúa en algunas ocasiones</p> <p>Su jefe(a) evita tomar decisiones</p> <p>Su jefe(a) es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.</p> <p>Su jefe(a) evita decirme como se tienen que hacer las cosas</p> <p>Es probable que su jefe(a) esté ausente cuando se le necesita.</p>			
			Variable 2: Desempeño laboral					
			Productividad laboral	<p>Eficiencia del trabajador</p> <p>Eficacia del trabajador.</p> <p>Nivel de producción del personal</p>	<p>Logra eficientemente las tareas asignadas en el servicio.</p> <p>Cumple con eficacia su trabajo dentro del servicio</p> <p>Su nivel de producción es adecuado a lo que está</p>	Ordinal	(1-5)	

					establecido por las normativas en el servicio.			
				Cumplimiento de las metas del trabajador	Llega a cumplir con las metas trazadas en el servicio. Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.			
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio.	Ordinal	(1-5)	
				Metas logradas.	Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario			
				Cumplimiento de las	Ud. tiene conocimiento de			

				<p>tareas asignadas.</p>	<p>las funciones que se desarrolla dentro de su servicio de emergencia</p>			
					<p>Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza</p>			
				<p>Conocimiento dentro del puesto de trabajo</p>	<p>Ud. tiene conocimiento de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio de emergencia</p> <p>Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza</p>			
			Eficacia laboral	<p>Responsabilidad del personal.</p>	<p>Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional.</p>	Ordinal	(1-5)	
					<p>Tiene la capacidad y facilidad de resolver los</p>			

					problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio.			
				Nivel de conocimientos técnicos	El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en el servicio			
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación sus actividades asignadas dentro del servicio donde trabaja.			
				Nivel de adaptabilidad del trabajador.	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo. Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el adecuado.			

### Anexos 3. Instrumentos de recolección de datos

#### INSTRUMENTO ADAPTADO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimada (o) participante, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objetivo valorar las competencias digitales. Por tratarse de opciones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con un aspa (x) la alternativa con la que mejor se identifica considerando la siguiente escala:

#### I. DATOS GENERALES

Edad: .....

Sexo: M ( ) F ( )

Años laborales: .....

#### II. PREGUNTAS

	<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b>	<b>N 1</b>	<b>CN 2</b>	<b>AV 3</b>	<b>CS 4</b>	<b>S 5</b>
	<b>TRANSFORMACIONAL</b>					
1	Se siente orgulloso de trabajar con él o ella.					
2	Considera, que su jefe (a) cuenta con su respeto					
3	Considera, que tiene la plena confianza en su jefe (a).					
4	Confía en la capacidad de su jefe (a) para superar cualquier obstáculo					
5	Considera que su jefe (a), hace ver los problemas como una oportunidad para aprender.					
6	Su jefe (a) les brinda charlas para motivarlos.					
7	Su jefe(a) potencia su motivación de éxito					
8	Su jefe (a) trata de desarrollar nuevas formas para motivarlo.					
9	Su jefe (a) hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					
10	Su jefe(a) lo hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.					
11	Su jefe (a) lo impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos					
12	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos					

13	Su jefe (a) le pide que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos.					
14	Su jefe(a) le da nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.					
15	Su jefe(a) se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan					
16	Su jefe(a) centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
17	Su jefe(a) está dispuesto a instruirlo o enseñarle siempre que lo necesita					
	<b>TRANSACCIONAL</b>					
18	Su jefe(a) les otorga lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.					
19	Su jefe(a) se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que ustedes hagan y lo que puede obtener por su propio esfuerzo.					
20	Siempre que sea necesario usted negocia con su jefe(a), lo que obtiene, a cambio de su trabajo.					
21	Su jefe (a) les hace saber que ustedes pueden lograr lo que desean si trabajan conforme a lo pactado con él.					
22	Su jefe(a) trata de que obtenga lo que desea a cambio de su cooperación					
23	Su jefe(a) evita cambiar lo que usted hace mientras las cosas salgan bien.					
24	Su jefe(a) evita involucrarse en nuestro trabajo					
25	Su jefe(a) demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
26	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
27	Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
28	Su jefe(a) deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos de que sea introducir algún cambio.					
	<b>LAISSEZ FAIRE</b>					
29	La presencia de su jefe(a) tiene poco efecto en su rendimiento laboral.					
30	Su jefe(a) evita decirnos donde se sitúa en algunas ocasiones.					
31	Su jefe(a) evita tomar decisiones					
32	Su jefe(a) es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.					

33	Su jefe(a) evita decirme como se tienen que hacer las cosas					
34	Es probable que su jefe(a) esté ausente cuando se le necesita.					

### INTRUMENTO ADAPTADO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL		N	CN	AV	CS	S
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
1	Logra eficientemente las tareas asignadas en el servicio.					
2	Cumple con eficacia su trabajo dentro del servicio					
3	Su nivel de producción es adecuado a lo que está establecido por las normativas en el servicio.					
4	Llega a cumplir con las metas trazadas en el servicio.					
5	Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.					
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>						
6	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio.					
7	Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario					
8	Ud. tiene conocimiento de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio de emergencia					
9	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza					
10	Tiene capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda en el servicio.					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>						
11	Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional.					
12	Tiene la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio.					
13	El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en el servicio.					
14	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación sus actividades asignadas dentro del servicio donde trabaja.					

15	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo.					
16	Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el adecuado.					

#### Anexo 4. Desarrollo de la muestra

$$\eta = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$\eta = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 157}{0.05^2 * (157 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 111$$

N = Total de la población (157)

Z<sup>2</sup> = 1.96<sup>2</sup> (si la seguridad es del 95%)

p = Probabilidad existente del fenómeno en estudio en la población de referencia (en este caso 50% = 0.5)

q = Probabilidad no existente de la población de referencia que no presente el fenómeno en estudio 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)

E = Margen de error (0.05)

n = Muestra (x)

## Anexo 5. Consentimiento informado

### 1. INTRODUCCIÓN

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: **“Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023”**. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

### 2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la relación entre los estilos del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023.

### 3. PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

### 4. BENEFICIOS

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a todo el profesional de salud al permitir un mejor cuidado de enfermería. Además, para el desarrollo del conocimiento científico.

### 5. CONFIDENCIALIDAD

Toda información sobre su salud general es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

## 6. INFORMACIÓN Y QUEJAS

Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Genebroso Duran, Eli Gloria; cuyo número de celular es 977672476.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

Personal de salud

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

INVESTIGADOR

Nombre: \_\_\_\_\_

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

## Anexo 6. Validaciones

### Validación 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los estilos de liderazgo y el desempeño del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	Martina Mirtha Cabezuda Torres
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de Formación Académica:	Clínica (X)      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial – Administrativa- Docencia
Institución donde labora:	Hospital III – ES SALUD – Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3.- Datos de la escala: cuestionario sobre estilos de liderazgo

Nombre de la prueba:	Cuestionario de estilos de liderazgo
Autor:	Genebroso Duran, Eli Gloria
Procedencia:	Castro y Benatuil (2007)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal enfermero
Significación:	- La primera variable consta de un total de 34 ítems, el cual se distribuye de la siguiente manera: liderazgo transformacional (17 ítems) liderazgo transaccional (11 ítems) y laissez faire (6 ítems)

### Dimensiones del Instrumentos:

- Primera dimensión: liderazgo transformacional
- Objetivo de la dimensión trata de evaluar si el personal de enfermería de un hospitalario público de Chimbote, presenta liderazgo transformacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Carisma	se siente orgulloso de trabajar él o ella	4	4	4	
	considera que su jefe(a) cuenta con su respeto	4	4	4	
	Considera que tiene la plena confianza en su jefe (a)	4	4	4	
	Confía en la capacidad de su jefe (a) para superar cualquier obstáculo.	4	4	4	
Inspiración	considera que su jefe (a) hace ver los problemas como una oportunidad para aprender.	4	4	4	
	Su jefe (a) les brinda charlas para motivarlos.	4	4	4	
	su jefe (a) potencia su motivación de éxito.	4	4	4	
	Su jefe (a) trata de desarrollar nuevas formas de motivarlo.	4	4	4	
Estimulación Intelectual	Su jefe (a) pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	4	4	4	
	Su jefe (a) hace saber que no basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	4	4	4	
	Su jefe (a) lo hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.	4	4	4	
	Su jefe (a) lo impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	4	4	4	
	Su jefe (a) le pide que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos.	4	4	4	
Consideración Individualiza	Su jefe le da nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.	4	4	4	
	su jefe (a) se preocupa de formar aquellos que lo necesitan	4	4	4	
	Su jefe (a) centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	4	4	4	
	Su jefe (a) esta dispuesta a instruirlo o enseñarle siempre que lo necesita	4	4	4	

- Segunda dimensión: liderazgo transaccional
- Objetivo de la dimensión: trata de evaluar si el personal de enfermería en un hospitalario público de Chimbote, presenta liderazgo transaccional

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	Su jefe (a) les otorga lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	4	4	4	
	su jefe (a) se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que ustedes hagan y lo que puede obtener por su propio esfuerzo.	4	4	4	
	Siempre que sea necesario usted negocia con su jefe (a), lo que obtiene a cambio de su jefe.	4	4	4	
	Su jefe (a) los hace saber que ustedes pueden lograr lo que desean si trabajan conforme a lo pactado con él.	4	4	4	
	Su jefe (a) trata de que obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	4	4	4	
dirección por excepción	Su jefe (a) evita cambiar lo que usted hace mientras las cosas salgan bien.	4	4	4	
	su jefe (a) evita involucrarse en nuestro trabajo.	4	4	4	
	su jefe (a) demuestra que cree firmemente en el dicho si funciona, no lo arregles.	4	4	4	
	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	4	4	
	evita hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	4	4	4	
Su jefe (a) deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos que sea introducir algún cambio.	4	4	4		

- Tercera dimensión: liderazgo laissez faire
- Objetivos de la dimensión: trata de evaluar si el personal de enfermería de un hospitalario público de Chimbote, presenta liderazgo laissez faire.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Ausencia de liderazgo	La presencia de su jefe (a) tiene poco efecto en su rendimiento laboral.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita decirnos donde se sitúa en algunas ocasiones.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita tomar decisiones.	4	4	4	
	Su jefe (a) es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	4	4	4	
	Es probable que su jefe (a) este ausente cuando se le necesita.	4	4	4	

  
**D.G. MARTINA L. CABEZUDO TORRES**  
 ENFERMERA INTENSIVISTA  
 CEP. 2653 - RSE. 478  
 HOSPITAL III - CHIMBOTE - RAAN  
 EsSalud  
 DNI N° 32933451

## EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los estilos de liderazgo y el desempeño del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 2. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	Martina Mirtha Cabezuda Torres
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de Formación Académica:	Clínica (X)      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial – Administrativa- Docencia
Institución donde labora:	Hospital III – ES SALUD – Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3.- Datos de la escala: cuestionario de desempeño laboral

Nombre de la prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Genebroso Duran, Eli Gloria
Procedencia:	Castro (2018)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal enfermero
Significación:	- La segunda variable consta de un total de 16 ítems, el cual se distribuye de la siguiente manera: productividad laboral (5 ítems) y eficiencia laboral (6 ítems)

Dimensiones del instrumentos :

- Primera dimension : productividad
- Objetivos de la dimension :tratar de medir el nivel de productividad laboral en el personal de enfermeria de un hospital de chimbote.

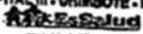
Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Eficiencia del trabajador	Logra eficientemente las tareas asignadas en el servicio.	4	4	4	
Eficacia del trabajador	Cumple con eficacia su trabajo dentro del servicio.	4	4	4	
nivel de producción del personal	Su nivel de producción con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.	4	4	4	
Cumplimiento de metas del trabajador	Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.	4	4	4	
	Llega a cumplir con las metas trazadas en el servicio.	4	4	4	

- Segunda dimension: eficiencia
- Objetivos de la dimension : trata de medir el nivel eficiencia en el personal de enfermeria en un hospital de chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Percepción del nivel de calidad de trabajo	Ud. Logra desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza	4	4	4	
Metas logradas.	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cobertura la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio.	4	4	4	
Cumplimiento de las tareas asignadas	Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrado la satisfacción del usuario.	4	4	4	
Conocimiento dentro del puesto del trabajo	Ud. Tiene conocimiento de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio de emergencia	4	4	4	

- Tercera dimensión: eficiencia laboral
- Objetivos de la dimensión; trata de medir el nivel de eficiencia laboral de un centro hospitalario Chimbote 2023.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Responsabilidad del personal	Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional.	4	4	4	
	Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el acuerdo.	4	4	4	
	Para tomar decisiones se tiene en cuenta lo importante y lo urgente.	4	4	4	
Nivel de conocimientos técnicos	El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en el servicio.	4	4	4	
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Tiene la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio.	4	4	4	
	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación sus actividades asignadas dentro del servicio donde trabaja.				
Nivel de adaptabilidad del trabajador	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo,	4	4	4	

  
**Mg. MARTINA L. CABEZUDO TORRES**  
 ENFERMERA INTENSIVISTA  
 CEP. 2853 - REE. 478  
 HOSPITAL III - CHIMBOTE - RAAN  
  
 DNI N° 32933451

## Validación 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los estilos de liderazgo y el desempeño del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 3. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	Washington Alfonso Trujillo Ulloa
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de Formación Académica:	Clínica (X)      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial - Docencia – Administrativa
Institución donde labora:	Hospital III – ES SALUD – Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3.- Datos de la escala: cuestionario sobre estilos de liderazgo

Nombre de la prueba:	Cuestionario de estilos de liderazgo
Autor:	Genebroso Duran, Eli Gloria
Procedencia:	Castro y Benatuil (2007)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal enfermero
Significación:	- La primera variable consta de un total de 34 ítems, el cual se distribuye de la siguiente manera: liderazgo transformación (17 ítems) liderazgo transaccional (11 ítems) y laissez faire (6 ítems)

- Primera dimensión: liderazgo transformacional
- Objetivo de la dimensión: trata de evaluar si el personal de enfermería en un hospitalario público de Chimbote, presenta liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Carisma	se siente orgulloso de trabajar él o ella	4	4	4	
	considera que su jefe(a) cuenta con su respeto	4	4	4	
	Considera que tiene la plena confianza en su jefe (a)	4	4	4	
	Confía en la capacidad de su jefe (a) para superar cualquier obstáculo.	4	4	4	
Inspiración	considera que su jefe (a) hace ver los problemas como una oportunidad para aprender.	4	4	4	
	Su jefe (a) les brinda charlas para motivarlos.	4	4	4	
	su jefe (a) potencia su motivación de éxito.	4	4	4	
	Su jefe (a) trata de desarrollar nuevas formas de motivarlo.	4	4	4	
Estimulación Intelectual	Su jefe (a) pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	4	4	4	
	Su jefe (a) hace saber que no basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	4	4	4	
	Su jefe (a) lo hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.	4	4	4	
	Su jefe (a) lo impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	4	4	4	
	Su jefe (a) le pide que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos.	4	4	4	
Consideración Individualiza	Su jefe le da nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.	4	4	4	
	su jefe (a) se preocupa de formar aquellos que lo necesitan	4	4	4	
	Su jefe (a) centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	4	4	4	
	Su jefe (a) está dispuesta a instruirlo o enseñarle siempre que lo necesita	4	4	4	

- Segunda dimension : liderazgo transaccional.
- Objetivos de la dimension : trata de evaluar si el personal de enfermeria de un hospitalario publico de chimbote, presenta liderazgo transaccional.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	Su jefe (a) les otorga lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	4	4	4	
	su jefe (a) se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que ustedes hagan y lo que puede obtener por su propio esfuerzo.	4	4	4	
	Siempre que sea necesario usted negocia con su jefe (a), lo que obtiene a cambio de su jefe.	4	4	4	
	Su jefe (a) los hace saber que ustedes pueden lograr lo que desean si trabajan conforme a lo pactado con él.	4	4	4	
	Su jefe (a) trata de que obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	4	4	4	
dirección por excepción	Su jefe (a) evita cambiar lo que usted hace mientras las cosas salgan bien.	4	4	4	
	su jefe (a) evita involucrarse en nuestro trabajo.	4	4	4	
	su jefe (a) demuestra que cree firmemente en el dicho si funciona, no lo arregles.	4	4	4	
	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	4	4	
	evita hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	4	4	4	
	Su jefe (a) deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos que sea introducir algún cambio.	4	4	4	

- tercera dimensión: laissez faire
- objetivos de la dimensión: trata de evaluar si el personal d enfermería de in hospitalario público de Chimbote, presenta liderazgo laissez faire

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Ausencia de liderazgo	La presencia de su jefe (a) tiene poco efecto en su rendimiento laboral.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita decirnos donde se sitúa en algunas ocasiones.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita tomar decisiones.	4	4	4	
	Su jefe (a) es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	4	4	4	
	Es probable que su jefe (a) este ausente cuando se le necesita.	4	4	4	

  
 Dr. Waelington Trujillo Ulloa  
 Jefe Departamento de Emergencia - UCI  
 C.M. N° 4704V. S.C. 22158  
 Hospital de Chimbote, RAAN  
 1467225

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los estilos de liderazgo y el desempeño del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1.- Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	Washington Alfredo Trujillo Ulloa
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de Formación Académica:	Clínica (X)      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial – Administrativa- Docencia
Institución donde labora:	Hospital III – ES SALUD – Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3.- Datos de la escala: cuestionario sobre desempeño laboral

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor:	Genebroso Duran, Eli Gloria
Procedencia:	Castro (2018)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal enfermero
Significación:	- segunda variable consta de un total de 16 ítems, el cual, se distribuye de la siguiente manera: productividad laboral (5 ítems) eficacia (5 ítems) y eficiencia laboral (6 ítems)

### Dimensiones del instrumento:

- primera dimensión: productividad laboral
- objetivos de la dimensión tratar de medir el nivel de productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Eficiencia del trabajador	Logra eficientemente las tareas asignadas en el servicio.	4	4	4	
Eficacia del trabajador	Cumple con eficacia su trabajo dentro del servicio.	4	4	4	
nivel de producción del personal	Su nivel de producción con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.	4	4	4	
Cumplimiento de metas del trabajador	Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.	4	4	4	
	Llega a cumplir con las metas trazadas en el servicio.	4	4	4	

- segunda dimensión: eficiencia
- objetivos de la dimensión: trata de medir el nivel eficiencia en el personal de enfermería en un hospital de Chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Percepción del nivel de calidad de trabajo	Ud. Logra desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza	4	4	4	
Metas logradas.	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cobertura la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio.	4	4	4	
Cumplimiento de las tareas asignadas	Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrado la satisfacción del usuario.	4	4	4	
Conocimiento dentro del puesto del trabajo	Ud. Tiene conocimiento de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio de emergencia	4	4	4	

- tercera dimensión: eficiencia laboral
- objetivos de la dimensión: trata de medir el nivel eficiencia en el personal de enfermería en un hospital de Chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Responsabilidad del personal	Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional.	4	4	4	
	Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el acuerdo.	4	4	4	
	Para tomar decisiones se tiene en cuenta lo importante y lo urgente.	4	4	4	
Nivel de conocimientos técnicas	El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en el servicio.	4	4	4	
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Tiene la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio.	4	4	4	
	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación sus actividades asignadas dentro del servicio donde trabaja.				
Nivel de adaptabilidad del trabajador	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo,	4	4	4	

  
 Dr. WASHINGTON TRUJILLO TRUJILLO  
 Jefe Departamento de Emergencia - UCI  
 C.M. N.º 4704V  
 Hospital III - C.M. N.º 22158  
 Hospital III - C.M. N.º RAAN  
 RAAN (1467225)

### Validación 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los estilos de liderazgo y el desempeño del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 4. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	Diana Ysabel Rodríguez Aguirre
Grado profesional:	Maestría (X)      Doctor ( )
Área de Formación Académica:	Clínica (X)      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial - Docencia – Administrativa Hospital cono Sur Nuevo Chimbote
Institución donde labora:	Hospital cono Sur Nuevo Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3.- Datos de la escala: cuestionario sobre estilos de liderazgo

Nombre de la prueba:	Cuestionario de estilos de liderazgo
Autor:	Genebroso Duran, Eli Gloria
Procedencia:	Castro y Benatuil (2007)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal enfermero
Significación:	- La primera variable consta de un total de 34 ítems, el cual se distribuye de la siguiente manera: liderazgo transformación (17 ítems) liderazgo transaccional (11 ítems) y laissez faire (6 ítems)

## Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: liderazgo transaccional
- Objetivo de la dimensión: trata de evaluar si el personal de enfermería en un hospitalario público de Chimbote, presenta liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Carisma	se siente orgulloso de trabajar él o ella	4	4	4	
	considera que su jefe(a) cuenta con su respeto	4	4	4	
	Considera que tiene la plena confianza en su jefe (a)	4	4	4	
	Confía en la capacidad de su jefe (a) para superar cualquier obstáculo.	4	4	4	
Inspiración	considera que su jefe (a) hace ver los problemas como una oportunidad para aprender.	4	4	4	
	Su jefe (a) les brinda charlas para motivarlos.	4	4	4	
	su jefe (a) potencia su motivación de éxito.	4	4	4	
	Su jefe (a) trata de desarrollar nuevas formas de motivarlo.	4	4	4	
Estimulación Intelectual	Su jefe (a) pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	4	4	4	
	Su jefe (a) hace saber que no basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	4	4	4	
	Su jefe (a) lo hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.	4	4	4	
	Su jefe (a) lo impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	4	4	4	
	Su jefe (a) le pide que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos.	4	4	4	
Consideración Individualiza	Su jefe le da nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.	4	4	4	
	su jefe (a) se preocupa de formar aquellos que lo necesitan	4	4	4	
	Su jefe (a) centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	4	4	4	
	Su jefe (a) está dispuesta a instruirlo o enseñarle siempre que lo necesita	4	4	4	

- Segunda dimensión: liderazgo transaccional
- Objetivo de la dimensión: trata de evaluar si el personal de enfermería en un hospitalario público de Chimbote, presenta liderazgo transaccional

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	Su jefe (a) les otorga lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	4	4	4	
	su jefe (a) se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que ustedes hagan y lo que puede obtener por su propio esfuerzo.	4	4	4	
	Siempre que sea necesario usted negocia con su jefe (a), lo que obtiene a cambio de su jefe.	4	4	4	
	Su jefe (a) los hace saber que ustedes pueden lograr lo que desean si trabajan conforme a lo pactado con él.	4	4	4	
	Su jefe (a) trata de que obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	4	4	4	
dirección por excepción	Su jefe (a) evita cambiar lo que usted hace mientras las cosas salgan bien.	4	4	4	
	su jefe (a) evita involucrarse en nuestro trabajo.	4	4	4	
	su jefe (a) demuestra que cree firmemente en el dicho si funciona, no lo arregles.	4	4	4	
	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	4	4	
	evita hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	4	4	4	
	Su jefe (a) deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos que sea introducir algún cambio.	4	4	4	

- tercera dimensión: Laissez faire
- objetivos de la dimensión: trata de medir el nivel eficiencia en el personal de enfermería en un hospital de Chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Ausencia de liderazgo	La presencia de su jefe (a) tiene poco efecto en su rendimiento laboral.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita decirnos donde se sitúa en algunas ocasiones.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita tomar decisiones.	4	4	4	
	Su jefe (a) es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.	4	4	4	
	Su jefe (a) evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	4	4	4	
	Es probable que su jefe (a) este ausente cuando se le necesita.	4	4	4	

  
 Lic. Esp. Enfermería Aguirre  
 C.R. 5770 - FOLIO 29625  
 EMERGENCIA EN UCI ADULTO  
 MIA EsSalud

Mgtr.  
 DNI N° 40260729

## EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Los estilos de liderazgo y el desempeño del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 5. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	Diana Ysabel Rodríguez Aguirre
Grado profesional:	Maestría (X)      Doctor ( )
Área de Formación Académica:	Clínica (X)      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial - Docencia – Administrativa Hospital cono Sur Nuevo Chimbote
Institución donde labora:	Hospital cono Sur Nuevo Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3.- Datos de la escala: cuestionario sobre desempeño laboral

Nombre de la prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Genebroso Duran, Eli Gloria
Procedencia:	Castro (2018)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 -15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal enfermero
Significación:	- La segunda consta de un total de 16 ítems, el cual se distribuye de la siguiente manera: productividad laboral (5 ítems) eficiencia (5 ítems) y eficiencia laboral (6 ítems)

### Dimensiones del instrumento:

- primera dimensión: productividad laboral
- objetivos de la dimensión tratar de medir el nivel de productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Eficiencia del trabajador	Logra eficientemente las tareas asignadas en el servicio.	4	4	4	
Eficacia del trabajador	Cumple con eficacia su trabajo dentro del servicio.	4	4	4	
nivel de producción del personal	Su nivel de producción con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.	4	4	4	
Cumplimiento de metas del trabajador	Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital.	4	4	4	
	Llega a cumplir con las metas trazadas en el servicio.	4	4	4	

- segunda dimensión: eficiencia
- objetivos de la dimensión: trata de medir el nivel eficiencia en el personal de enfermería en un hospital de Chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Percepción del nivel de calidad de trabajo	Ud. Logra desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza	4	4	4	
Metas logradas.	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cobertura la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio.	4	4	4	
Cumplimiento de las tareas asignadas	Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrado la satisfacción del usuario.	4	4	4	
Conocimiento dentro del puesto del trabajo	Ud. Tiene conocimiento de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio de emergencia	4	4	4	

- tercera dimensión: eficiencia laboral
- objetivos de la dimensión: trata de medir el nivel eficiencia en el personal de enfermería en un hospital de Chimbote.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones
Responsabilidad del personal	Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional.	4	4	4	
	Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el acuerdo.	4	4	4	
	Para tomar decisiones se tiene en cuenta lo importante y lo urgente.	4	4	4	
Nivel de conocimientos técnicas	El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en el servicio.	4	4	4	
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Tiene la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio.	4	4	4	
	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación sus actividades asignadas dentro del servicio donde trabaja.				
Nivel de adaptabilidad del trabajador	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo,	4	4	4	

  
 Lic. Esp. Diana Rodríguez Aguirre  
 CIP: 57210 - RCE 25028  
 ENFERMERA EN UCI ADULTO  
 MIA EsSalud

DNI N° 40260749

## Confiabilidad de los instrumentos

### Ficha técnica del cuestionario de Estilos de liderazgo (CELID)

1. **Título** : Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023
2. **Autor original** : Castro y Benatuil (2007)
3. **Adaptado por** : Genebroso Duran, Eli Gloria
4. **Duración** : 15 a 20 minutos aproximadamente
5. **Aplicación** : Personal de salud
6. **Significación** : Manejo de Información de Contenido
7. **Administración y Calificación:**

Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de Respuesta
- Lápiz o lapicero

8. **Consigna**

La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación, que consta de 34 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

9. **Baremación** : Autora

<b><i>Escala de calificación</i></b>	<b><i>CATEGORÍAS</i></b>
<i>34-79</i>	<i>Bajo</i>
<i>80-125</i>	<i>Medio</i>
<i>130-170</i>	<i>Alto</i>

## 10. Análisis de la confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó en una muestra conformada por 11 trabajadores y se utilizó la prueba Alfa de Cronbach por ser un cuestionario con escala ordinal.

**Tabla 5**

*Confiabilidad del instrumento adaptado sobre estilos de liderazgo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	34

El valor del alfa de Cronbach fue de 0,851 el resultado indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

**Tabla 6**

*Estadístico de los elementos del instrumento adaptado sobre estilos de liderazgo*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EST_LI1	147,00	68,800	-,160	,855
EST_LI2	147,00	68,800	-,160	,855
EST_LI3	147,00	68,800	-,160	,855
EST_LI4	147,09	66,291	,248	,850
EST_LI5	146,91	68,091	,000	,852
EST_LI6	147,00	66,400	,326	,849
EST_LI7	147,36	71,655	-,434	,865
EST_LI8	147,00	66,400	,326	,849
EST_LI9	147,45	65,873	,229	,850
EST_LI10	147,36	65,255	,304	,849
EST_LI11	147,73	64,618	,509	,845
EST_LI12	147,55	60,473	,683	,837
EST_LI13	147,27	61,418	,588	,840
EST_LI14	147,27	62,218	,509	,843
EST_LI15	147,09	63,891	,624	,843
EST_LI16	147,45	62,073	,414	,846
EST_LI17	147,18	68,564	-,089	,857
EST_LI18	147,82	68,364	-,073	,854
EST_LI19	147,91	61,891	,459	,844

EST_LI20	147,82	65,164	,215	,852
EST_LI21	147,45	57,473	,688	,835
EST_LI22	147,27	62,418	,680	,840
EST_LI23	147,36	62,255	,675	,840
EST_LI24	147,64	75,055	-,887	,872
EST_LI25	147,64	67,055	,107	,853
EST_LI26	147,91	66,491	,192	,851
EST_LI27	147,82	63,764	,469	,845
EST_LI28	147,91	66,491	,192	,851
EST_LI29	147,55	62,273	,504	,843
EST_LI30	147,73	60,418	,609	,839
EST_LI31	147,64	60,255	,500	,843
EST_LI32	147,73	58,418	,667	,836
EST_LI33	147,55	56,473	,775	,831
EST_LI34	147,55	56,873	,866	,828

En el cuestionario de estilos de liderazgo, hay ítems que tienen una correlación inversa, como son EST\_LI1 ( $r=-,160$ ), EST\_LI2 ( $r=-,160$ ), EST\_LI3 ( $r=-,160$ ), EST\_LI7 ( $r=-,0434$ ), EST\_LI17 ( $r=-,089$ ), EST\_LI18 ( $r=0,033$ ), EST\_LI24 ( $r=0,887$ ).

### Base de datos piloto del instrumento sobre estilos de liderazgo

ESTILOS DE LIDERAZGO																																		
TRANSFORMACIONAL																	TRANSACCIONAL											LAISSEZ FAIRE						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

## **Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño laboral**

- 1. Título** : Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023
- 2. Autor original** : Castro (2018)
- 3. Adaptado por** : Genebroso Duran, Eli Gloria
- 4. Duración** : 15 a 20 minutos aproximadamente
- 5. Aplicación** : Personal de salud
- 6. Significación** : Manejo de Información de Contenido

### **7. Administración y Calificación:**

Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de Respuesta
- Lápiz o lapicero

### **8. Consigna**

La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación, que consta de 16 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

### **9. Baremación** : Autora

<b><i>Escala de calificación</i></b>	<b><i>CATEGORÍAS</i></b>
<i>16-37</i>	<i>Bajo</i>
<i>38-59</i>	<i>Medio</i>
<i>60-80</i>	<i>Alto</i>

### **10. Análisis de la confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se realizó en una muestra conformada por 11 trabajadores y se utilizó la prueba Alfa de Cronbach por ser un cuestionario con escala ordinal.

**Tabla 7***Confiabilidad del instrumento desempeño laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,877	16

El valor del alfa de cronbach fue de 0,877; por lo tanto, la confiabilidad del instrumento es alta.

**Tabla 8***Estadística de los elementos del instrumento desempeño laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DE_LAB1	62,36	36,055	,829	,856
DE_LAB2	62,55	37,273	,758	,861
DE_LAB3	62,64	37,655	,797	,861
DE_LAB4	62,64	38,655	,637	,866
DE_LAB5	62,64	42,055	,274	,878
DE_LAB6	62,82	34,364	,470	,884
DE_LAB7	62,09	38,691	,486	,871
DE_LAB8	62,36	36,655	,603	,866
DE_LAB9	62,36	36,855	,581	,867
DE_LAB10	62,27	41,418	,227	,880
DE_LAB11	62,27	42,018	,137	,882
DE_LAB12	62,73	36,018	,710	,860
DE_LAB13	62,73	37,218	,571	,867
DE_LAB14	63,00	38,400	,795	,863
DE_LAB15	62,82	39,764	,465	,872
DE_LAB16	62,64	39,655	,348	,877

### Base de datos de la prueba piloto del instrumento desempeño laboral

	DESEMPEÑO LABORAL															
	PRODUCTIVIDAD					EFICACIA					EFICIENCIA					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5
3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
6	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4
7	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
11	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4





53	32	1	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
54	36	2	3	1	1	3	4	3	5	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2				
55	25	2	2	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	3					
56	52	2	15	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3					
57	48	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5				
58	47	1	12	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	5	1	3	3	3	4	3				
59	47	1	12	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3				
60	42	2	6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5		
61	36	2	12	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	2	4	2	2	2	3	2	4	2				
62	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4				
63	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
64	32	1	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
65	36	2	3	1	1	3	4	3	5	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2				
66	25	2	2	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	3				
67	52	2	15	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3				
68	48	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5				
69	47	1	12	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	5	1	3	3	3	4	3				
70	47	1	12	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3			
71	42	2	6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
72	36	2	12	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	2	4	2	2	2	3	2	4	2			
73	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
74	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
75	32	1	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
76	36	2	3	1	1	3	4	3	5	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2				
77	25	2	2	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	3				
78	52	2	15	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3		
79	48	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5
80	47	1	12	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	5	1	3	3	3	4	3	3			
81	47	1	12	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3			

82	42	2	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5								
83	36	2	12	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	2	4	2	2	2	3	2	4	2								
84	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4							
85	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4						
86	32	1	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4							
87	36	2	3	1	1	3	4	3	5	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2						
88	25	2	2	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	3						
89	52	2	15	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3							
90	48	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5										
91	47	1	12	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	5	1	3	3	3	4	3											
92	47	1	12	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3									
93	42	2	6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5						
94	36	2	12	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	2	4	2	2	2	3	2	4	2									
95	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4						
96	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4					
97	32	1	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4					
98	36	2	3	1	1	3	4	3	5	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2								
99	25	2	2	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	3							
100	52	2	15	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3							
101	48	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5									
102	47	1	12	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	4	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	5	1	3	3	3	4	3									
103	47	1	12	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3								
104	42	2	6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5					
105	36	2	12	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	2	4	2	2	2	3	2	4	2										
106	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
107	34	1	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

