



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del
Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. PEDRO LAUREANO YUCRA ACHULLI

ASESOR

Dr. Willie Álvarez Chávez

SECCIÓN:

Gestión estratégico del talento humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

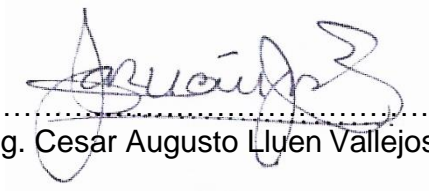
Administración del talento humano

PERÚ, 2018

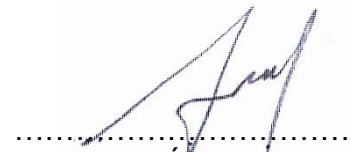
Página del Jurado



Mg. Paul Graciano Guarniz Herrera.



Mg. Cesar Augusto Lluen Vallejos



Dr. Willie Álvarez Chávez

Dedicatoria

Mis queridos padres, esposa y a mis hijos que encaminaron mi educación, luz imperecedera a lo largo de mi vida; maestros eternos en mi camino, imagen Imborrable en el silencio.

Agradecimiento

Agradezco a los funcionarios y directivos del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay de Apurímac, por haberme proporcionado información relevante y necesaria que no estaba escrita en fuentes bibliográficas consultadas, la misma que facilita cumplir con mi más esperado sueño de realizar este trabajo de investigación; a ellos mis más profundo y sinceros agradecimientos.

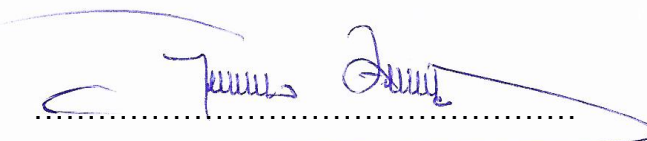
Declaratoria de Autenticidad

Yo; Pedro Laureano Yucra Achulli; estudiante de la escuela de posgrado, maestría en gestión Pública, de la universidad Cesar Vallejo, declaro que el trabajo de investigación titulado “Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018” presentado en VII capítulos para la obtención del grado académico de Maestro en gestión pública, es de mi autoría, Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo en lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De contar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Trujillo 25 de agosto del 2018



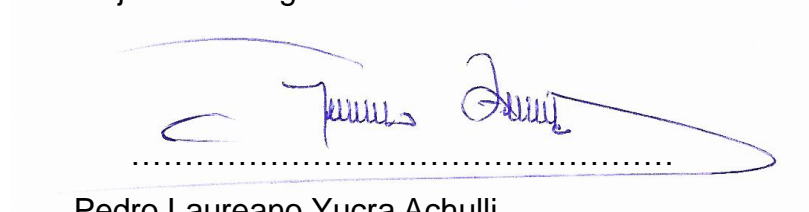
Pedro Laureano Yucra Achulli

DNI-N° 09445846

Presentación

Señores miembros del Jurado: en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título de magister en gestión pública.

Trujillo 25 de agosto del 2018



Pedro Laureano Yucra Achulli

DNI-N°09445846

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCION	xv
1.1 Realidad Problemática.....	17
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4 Formulación de Problema.....	29
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis.....	31
1.7 Objetivos	32
II. METOLOGIA	33
2.1 Diseño de la Investigación	34
2.2 Variables, operacionalización	34
2.3 Población y Muestra	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.5 Métodos de análisis de datos	41
2.6 Aspectos éticos	42

III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN.....	81
V. CONCLUSIONES	88
VI. RECOMENDACIONES.....	90
VII. REFERENCIAS	91
VIII. ANEXOS	95
✓ Instrumentos.....	96
✓ Validez de los instrumentos	98
✓ Matriz de consistencia	99
✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.	102
✓ Otras evidencias fotos	103
✓ Base de datos de la variable.....	104
✓ Artículo Científico	105

Índices de tablas

Tabla 1: Validación del cuestionario para medir la Liderazgo y desempeño laboral.	38
Tabla 2: Confiabilidad del cuestionario para medir práctica de valores de la Variable Liderazgo	39
Tabla 3: Confiabilidad del cuestionario para medir práctica de valores de la Variable de desempeño laboral	40
Tabla 4 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que siga el MAPRO, reglas estándar y las normas de la Institución?	44
Tabla 5 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que cumpla los objetivos de desempeño de la Institución?	45
Tabla 6 ¿A Ud. Lo explicaron los Funcionarios sus responsabilidades y como hacer sus actividades para lograr los objetivos de esta institución?	46
Tabla 7 ¿A Ud. los funcionarios le ayudo a solucionar problemas que no le permite llevar a cabo sus actividades?	47
Tabla 8¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución crea un ambiente de equipo?	48
Tabla 9 ¿A Ud. los Funcionarios de esta institución dedicaron su tiempo para enseñarle y orientarle sus actividades?.....	49
Tabla 10 ¿Para Ud., los Funcionarios de Esta Institución lo escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas?	50
Tabla 11¿Para Ud., Los Funcionarios de esta Institución pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los Subordinados?.....	51
Tabla 12 ¿Par Usted; los funcionarios de esta Institución Consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas?.....	52
Tabla 13 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta Institución muestran confianza en la habilidad de los miembros del grupo o subordinados?	53
Tabla 14 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución Alienta el mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados?.....	54
Tabla 15 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta institución definen objetivos y retos?.....	55

Tabla 16 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas?	56
Tabla 17 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	57
Tabla 18 ¿Para Ud. el nivel de producción de los Funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	58
Tabla 19 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización?	59
Tabla 20 ¿Para Usted. Los Funcionarios de esta Institución logra desarrollar su trabajo con calidad?	60
Tabla 21 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	61
Tabla 22 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logra a realizar las actividades que le ha asignado?	62
Tabla 23 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	63
Tabla 24 ¿Par Ud. los Funcionarios de esta Institución ocupan cargos acorde a su capacidad profesional?	64
Tabla 25 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee los funcionarios de esta institución les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	65
Tabla 26 ¿Los Funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	66
Tabla 27 ¿Los Funcionarios de esta institución logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	67
Tabla 28 Distribución de Estilos de liderazgo*Desempeño laboral tabulación cruzada	68
Tabla 29 Correlaciones entre estilos de liderazgo y Desempeño Laboral	69
Tabla 30 Distribución de estilo de liderazgo Directivo*Desempeño laboral tabulación cruzada	70
Tabla 31 Correlaciones entre estilos de Directivo y Desempeño Laboral	71
Tabla 32 Distribución de Solidario*Desempeño laboral tabulación cruzada	73
Tabla 33 Correlaciones entre estilos de Solidario y Desempeño Laboral	74
Tabla 34 Distribución Participativo*Desempeño laboral tabulación cruzada.....	75

Tabla 35 Correlaciones entre estilos de Participativo y Desempeño Laboral.....	76
Tabla 36 Orientado a los Resultados*Desempeño laboral tabulación cruzada	78
Tabla 37 Correlaciones entre estilo Orientado a los Resultados y Desempeño Laboral	79
Tabla 38 Distribución de Estilos de liderazgo*Desempeño laboral tabulación cruzada	109
Tabla 39 Correlaciones entre estilos de liderazgo y Desempeño Laboral	109
Tabla 40 Distribución de estilo de liderazgo Directivo*Desempeño laboral tabulación cruzada	110
Tabla 41 Correlaciones entre estilos de Directivo y Desempeño Laboral	111
Tabla 42 Distribución de Solidario*Desempeño laboral tabulación cruzada	112
Tabla 43 Correlaciones entre estilos de Solidario y Desempeño Laboral	113
Tabla 44 Distribución Participativo*Desempeño laboral tabulación cruzada.....	115
Tabla 45 Correlaciones entre estilos de Participativo y Desempeño Laboral.....	115
Tabla 46 Orientado a los Resultados*Desempeño laboral tabulación cruzada ..	117
Tabla 47 Correlaciones entre estilo Orientado a los Resultados y Desempeño Laboral	117

Índices de figuras

Figura 1 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que siga el MAPRO, reglas estándar y las normas de la Institución?	44
Figura 2 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que cumpla los objetivos de desempeño de la Institución?	45
Figura 3 ¿A Ud. Lo explicaron los Funcionarios sus responsabilidades y como hacer sus actividades para lograr los objetivos de esta institución?	46
Figura 4 ¿A Ud. los funcionarios le ayudo a solucionar problemas que no le permite llevar a cabo sus actividades?	47
Figura 5 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución crea un ambiente de equipo?	48
Figura 6 ¿A Ud. los Funcionarios de esta institución dedicaron su tiempo para enseñarle y orientarle sus actividades?	49
Figura 7 ¿Para Ud., los Funcionarios de Esta Institución lo escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas?	50
Figura 8 ¿Para Ud., Los Funcionarios de esta Institución pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los Subordinados?	51
Figura 9 ¿Par Usted; los funcionarios de esta Institución Consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas?	52
Figura 10 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta Institución muestran confianza en la habilidad de los miembros del grupo o subordinados?	53
Figura 11 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución Alienta el mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados?	54
Figura 12 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta institución definen objetivos y retos?	55
Figura 13 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas?	56
Figura 14 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	57
Figura 15 ¿Para Ud. el nivel de producción de los Funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	58

Figura 16¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución Llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización?	59
Figura 17¿Para Usted. Los Funcionarios de esta Institución logra desarrollar su trabajo con calidad?	60
Figura 18¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	61
Figura 19¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logra a realizar las actividades que le ha asignado?	62
Figura 20¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	63
Figura 21¿Par Ud. los Funcionarios de esta Institución ocupan cargos acorde a su capacidad profesional?	64
Figura 22¿El nivel de conocimiento técnico que posee los funcionarios de esta institución les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	65
Figura 23¿Los Funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	66
Figura 24¿Los Funcionarios de esta institución logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	67
Figura 25Distribución de Estilos de liderazgo*Desempeño laboral.....	68
Figura 26Distribución de estilo de liderazgo Directivo*Desempeño laboral.	71
Figura 27Distribución de Solidario*Desempeño laboral.....	73
Figura 28Distribución Participativo*Desempeño laboral	76
Figura 29Estilo de liderazgo de Orientado a los Resultados	78

RESUMEN

El presente trabajo de investigación con el tema “Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018” tiene como objetivo general de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018. De enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transaccional y para su determinación se recolectó información en un periodo definido de 51 Servidores administrativos del hospital Guillermo Díaz de la Vega-Abancay, utilizando un Cuestionario estructurado, instrumento que fue medido con las escalas de Likert (casi siempre, siempre, a veces, casi nunca, nunca). Los resultados obtenidos son las siguientes:

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,773 y aplican a veces en cuando el liderazgo y mejoran el desempeño laboral.

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay, confirmada por la prueba Rho de Spearman 0,716 y Por lo cual se infiere que los funcionarios del Hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente o solo a veces en cuando.

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo participativo y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 y que los funcionarios del Hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones.

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 y los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo Orientado a los Resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras

Y se recomienda fortalecer y tener sostenibilidad.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, desempeño laboral, funcionarios.

ABSTRACT

The present work of investigation with the subject "Leadership and labor performance of Officials of the Regional Hospital Guillermo Diaz de la Vega Abancay - 2018" has like General to determine the relation between the styles of leadership and the labor performance of officials of the Regional Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018. From a quantitative approach, descriptive correlational type, non-experimental design, transectional and for its determination information was collected in a defined period of 51 administrative servers of the Guillermo Díaz de la Vega-Abancay hospital, using a structured questionnaire, an instrument that was measured with Likert scales (almost always, always, sometimes, almost never, never). The results obtained are the following:

-There is a high positive correlation between leadership styles and work performance in the Guillermo Díaz de la Vega Abancay hospital; confirmed by Spearman's Rho test, which shows a correlation coefficient of 0.773 and sometimes applied in leadership and improves work performance.

-There is a high positive correlation between management leadership styles and work performance at the Guillermo Diaz de la Vega Abancay hospital, confirmed by the Spearman Rho test 0.716. Thus, it can be inferred that hospital officials exercise leadership only sporadically or only sometimes when they guide him.

-There is a high positive correlation between participative leadership styles and work performance in the Guillermo Díaz de la Vega Abancay hospital; confirmed by Spearman's Rho test, which shows a correlation coefficient of 0.952 and that hospital officials exercise participative leadership only sporadically or only sometimes before when making decisions.

- There is a high positive correlation between the Results Oriented leadership styles and the work performance in the Guillermo Díaz de la Vega Abancay hospital; confirmed by Spearman's Rho test that shows a correlation coefficient of 0.847 and hospital officials exercise Results Oriented leadership only sporadically or only sometimes when they foster excellence in performance by setting challenging goals And it is recommended to strengthen and have sustainability.

Key words: Leadership styles, job performance, officials

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

Los grandes cambios en la vida institucional de organizaciones y empresas e inclusive de naciones del mundo, se han por líderes, que actúan fundamentalmente con nuevos paradigmas. Con respecto a estos líderes que han tenido y tienen el valor de cuestionar el statu quo de las situaciones, tal como lo manifiesta Stephen R. Covey, (1990) en su libro el Liderazgo Centrado en Principios dice:

“En los negocios, los nuevos líderes pondrán en cuestión la suposición de que la satisfacción total del cliente representa la ética definitiva del servicio. Se desplazarán hacia la satisfacción total de todo el que tenga interés por el éxito de la organización tomando decisiones que beneficien a todas esas personas. Para generar esta nueva manera de pensar, los líderes tienen que crear un nuevo conjunto de destrezas, de sinergia. Esta procede de un modo natural de la calidad de la relación, de la amistad, de la confianza y del amor que une a las personas.”

El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, es el Hospital Regional Docencia de nivel de complejidad II-2 dependencia del Ministerio de Salud está ubicada en la Región de Apurímac, de la provincia de Abancay , es una institución asistencial de segundo nivel de categoría II-2 que funciona como Hospital Referencial de la Región de Apurímac, brindando atención integral en los diferentes servicio de atención en las diferentes servicios de productoras (UPSS) emergencia área crítica consultorio ambulatorio, hospitalización (340 camas) servicio de apoyo diagnóstico,(Radiología e magines, patología clínica anatomía patológica, laboratorio) y farmacia, cuya población de referencia, asignada en un promedio de 140.000.00 habitantes , con una área de influencia 490,000.00 habitantes indirecta. Y se cuenta con 468 trabajadores nombrados, contramataados, servició por terceros asistenciales y administrativo.

En el hospital Guillermo Díaz de la Vega cuenta con 58 servidores administrativos y funcionarios que administran y realizan una serie de procesos administrativos con la finalidad de garantizar los diferentes recursos para satisfacer a los pacientes del hospital Guillermo Díaz de la Vega y eleven el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales, sin embargo existe malestar general e inclusive pérdida de autoridad y no existe liderazgo para los servidores administrativos es decir no se evidencia ningún tipo de liderazgo de directivo , solidario, participativo y orientado a los resultados al mismo tiempo no se evidencia el desempeño laboral, la eficacia y la eficiencia laboral y existe deficiente cumplimiento de objetivos. Y como consecuencia existe disminución de desempeño laboral e insatisfacción de usuarios o clientes del hospital Guillermo Días de la Vega y para mejorar o revertir esta situación se determinar los estilos de liderazgo del Hospital de Guillermo Díaz de la Vega y su implicancia en impacto en la satisfacción de los clientes.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales:

(Chiavenato I, 2009, pág. 237) *“Gestión del talento humano. Washington: McGraw-Hill. Chiavenato”* Define el liderazgo como acción ejercida por una persona que dirige o está al frente de una institución, es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos el liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales.

En otro estudio, (Gonzales, 1993), de *“Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente”* concluye que el

estilo democrático de liderazgo permite un alto porcentaje en el índice de participación de los docentes y de su desempeño docente. Y que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Asimismo, que muchos directores, supervisores y administradores educativos, defienden el estilo autocrático de liderazgo en la administración educativa; Analizó también los estilos de liderazgo del director de Educación Básica y su influencia en la participación y desempeño de los docentes.

Antecedentes Nacionales:

Por su parte, (Rodríguez, 2006), Tesis “Percepción de los docentes sobre los estilos de liderazgo de los directivos del departamento académico de enfermería de la UNMSM-lima 2006”. Concluye que un 53% de los docentes encuestados tienen una percepción desfavorable sobre los estilos de liderazgo de los directivos y que existe un significativo porcentaje de docentes que considera desfavorables las características de los estilos de liderazgo de los directivos. Un 74% considera que existe ausencia de comunicación, el 58% opina que hay malas relaciones interpersonales, un 72% indica poco trabajo en equipo y el 71% observa poco desarrollo de potencialidades.

Por otro lado, (Mansilla, 2007), “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución Inmaculada Concepción”. Realiza investigación sobre la “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes durante cinco años de formación concluyendo que uno de los directores que tenía 5 años de experiencia evidenció un estilo permisivo, otro, con 10 años de experiencia, un estilo autocrático y el último con 20 años de experiencia un estilo democrático.

Antecedentes Locales:

(Rincón, 2005), Tesis *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005”* en su investigación de *“Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”*. Concluye que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación; y los estilos de liderazgo de los directores que predominan son el estilo anárquico y el autoritario. Este hallazgo evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección. Y continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las instituciones educativas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco Teórico

1.3.1.1 Liderazgo

Robert House 1971; *investigador sobre el comportamiento organizacional, propone que el estilo de liderazgo no es innato a la persona, sino que debe ajustarse a las situaciones que se consideran en la teoría de la meta* plantea cuatro estilos de liderazgo: Directivo, Solidario, Orientado a los resultados, y Participativo, que se pueden llevar a la práctica por un mismo líder de acuerdo a las diferentes situaciones; por esta razón se dice que el enfoque de la Trayectoria - Meta es flexible. Citado por Chiavenato, I. *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill. 2009

Es importante saber que en cualquier institución por pequeña que sea tiene presencia de líderes. Según (Chiavenatto, 1995), el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas en cada uno de sus departamentos. Es también esencial en las demás funciones de la administración: el administrador necesita conocer la motivación humana y saber

conducir a las personas; esto es, ser líder. Según esta definición, la figura del líder en una organización es de mucha relevancia para motivar y guiar a las personas.

El liderazgo tiene como principal función influir en las creencias, valores y acciones de los demás. Además, ofrece apoyo para que trabajen con empeño en el logro de los objetivos comunes del grupo al cual pertenecen. En otras palabras, un buen líder genera sentido de pertenencia en las personas de una organización o institución.

La existencia de liderazgo es imprescindible en cualquier organización de seres humanos: “El liderazgo es más importante que los sistemas, estrategias o la filosofía de la organización” (Giuliani, citado en Gento, 2011, p. 3). En el tema de liderazgo es importante conocer, quién es el líder y cómo actúa. Esto marca la diferencia

1.3.1.2 Estilos de liderazgo tradicionales

Esto es porque la decisión del líder puede incidir de forma positiva o negativa en un considerable número de personas. “La principal teoría que busca explicar el liderazgo mediante estilos de comportamiento, sin preocuparse por las características de personalidad, hace referencia a tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático” (Educativa, 2011, pág. 68). Estos tipos de liderazgo tradicionales se explicarán a continuación y son los que se utilizaron para determinar su relación con el desempeño docente en los centros maristas de San Salvador.

- Liderazgo autoritario.-

Los líderes autoritarios presentan características que denotan claramente el poder que ejercen en una institución, por lo general se limitan a dar órdenes y a observar que los demás las cumplan, sin conceder el derecho de explicación ni participación en la toma de decisiones. “Este tipo de liderazgo dificulta las relaciones entre el

grupo de trabajo, creando un ambiente tenso, estresante, de incertidumbre, temor” (Noriega, 2008, pág. 35) esto debido a que resulta difícil o imposible la libertad de expresión o la apertura para proponer, juzgar o actuar.

- Liderazgo liberal

Esta forma de complacencia también puede demostrar incapacidad para decidir. “Se trata de un liderazgo pasivo en el que el líder no participa en las actividades sino que “deja hacer”, dando al grupo plena libertad para tomar decisiones” (Hernández, s/f, pág. 5). Con este tipo de liderazgo no se dan indicaciones u orientaciones a los miembros. En este estilo, no existe una coordinación y hay falta de objetivos, de planificación y de organización, es por ello que resulta imposible mantener una dirección común.

Este tipo de líderes es muy aceptado por gran parte de personas dentro de un equipo de trabajo ya que no sienten exigencia, no demuestran esfuerzo y fácilmente manipulan al líder. Con un líder así, las personas no son sinceras y no se esfuerzan por cumplir objetivo.

- Liderazgo democrático

Un líder democrático tiene la capacidad de movilizar a los integrantes de un grupo o comunidad para lograr metas comunes garantizando el desarrollo y el respeto de los derechos de cada persona que la integra. “El líder busca ser un integrante más del grupo sin encargarse mucho de las tareas. Es muy objetivo y se limita a los “hechos” en sus críticas y elogios” (Pastoral Educativa, 2001, pág. 67). Acompaña al grupo, orienta y da participación activa a sus seguidores.

1.3.1.3 Características de un líder

Según apreciación de (Sovero, 2001), los líderes crean aspiraciones y logran cambiar la manera de pensar de las personas de su entorno y las impulsan desde las preocupaciones egoístas hacia el servicio del bien común. Esto se logra a partir de una serie de cualidades que debe poseer todo líder:

- **Honestidad**
Sus principios y valores morales deben ser visibles a los ojos de todos, debe vivir acorde a ellos y antes de decidir o actuar preguntarse si lo que va a hacer tiene la aprobación de su propia conciencia. Cuando el líder cae en la corrupción pierde su liderazgo y su imagen y a su vez corrompe a su entorno.
- **Dedicación**
Los líderes están comprometidos con la prosperidad de su institución. Este es el objetivo primordial. Los líderes reconocen la diferencia entre los medios y el fin. Debido a que los líderes poseen una visión para la compañía y están comprometidos en su labor, su fidelidad y compromiso es observable por todos los integrantes de la institución.
- **Pasión y entusiasmo**
El líder entusiasta transmite ese positivismo a las personas que tiene en su entorno, es capaz de lograr cualquier meta y rápidamente motiva a los demás a lograr sus propósitos. A su vez los líderes deben sentir amor por la institución, su misión y objetivos, deben anteponer las metas de la empresa a todo lo demás; requieren pasión.

- Credibilidad

Vivir y hacer de acuerdo a lo que dice y los principios que se ha establecido, debe recordar que el que expresa algo debe primero hacerlo para que sea ejemplo de sus seguidores. Un director incoherente no es motivación para nadie. Así mismo el líder debe ser capaz de reconocer errores o defectos sino se obtiene lo que se había planteado en el equipo.

- Lealtad

La lealtad es un valor que debe poseer todo líder, es fundamental en el trabajo en las organizaciones y los equipos, la deslealtad puede traer abajo la organización y a su vez el liderazgo, la lealtad debe estar presente hacia sus seguidores tanto en los buenos momentos como en los malos.

1.3.1.4 Dimensiones del liderazgo.

Robert House al inicio de la década de los 70's, construyó sobre el trabajo de M.G. Evans para incluir variables situacionales. House trató de explicar la influencia del comportamiento del líder en el desempeño y la satisfacción de los seguidores. A diferencia de otras teorías de contingencia, ésta no incluye ningún rasgo del líder ni variables asociadas a su comportamiento. Lo anterior supone entonces que el líder utiliza el estilo de liderazgo más adecuado, de los cuatro estilos definidos en la teoría, independientemente de los rasgos y conductas preferidas. Esto va en contraposición total a lo sostenido por Fiedler casi dos décadas atrás.

Las Dimensiones situacionales anteriores sirven en el modelo propuesto según House, el estilo de liderazgo no es innato a la persona, sino que debe ajustarse a las situaciones que se consideran en la teoría. El modelo de esta teoría se recoge en la figura anterior. Los estilos de liderazgo propuestos son:

- Liderazgo directivo: el líder desarrolla la guía de trabajo necesaria para alcanzar los objetivos. Es oportuno cuando las tareas están poco estructuradas y los subordinados tienen poca capacidad para realizar trabajos. Este tipo de liderazgo es bueno para solucionar debilidades de los subordinados. Es un tipo de liderazgo orientado a las tareas.
- Liderazgo de apoyo / solidario: el líder se preocupa por las necesidades de sus empleados y se emplea para crear relaciones cordiales entre éstos. Es adecuado para situaciones en las que las tareas son rutinarias y los subordinados tienen capacidades para realizar tareas sin necesidad de instrucciones. En este caso la labor del líder se basa en establecer sistema de retribuciones e incentivos. Es un tipo de liderazgo orientado hacia las personas.
- Liderazgo participativo: el líder acepta sugerencias por parte de los subordinados sobre cómo realizar las tareas.
- Liderazgo orientado al logro: el líder fija metas difíciles sin dar muchas directrices sobre cómo elaborar la tarea, con el fin de conseguir de ellos un alto rendimiento. Este estilo encaja en situaciones en las que los empleados tienen una alta capacidad y están motivados.

1.3.2.1 Desempeño laboral

El rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: (Chiavenato, 2000)

(Chiavenato, 2000), “Administración de Recursos Humanos” define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

(Bittel, 2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

1.3.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

- Dimensión Productividad laboral

(D’Alessio, 2012), la productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así.

“La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital” (Heizer, J., & Render , B, 2007).

(Velazco, 2007) “la productividad es la relación entre lo producido y lo consumido” (p. 51). Por consiguiente la

productividad es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

- Dimensión eficacia.-

Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (Coulter, 2010).

La eficacia "es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (Andrade, 2008).

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
(Epañola, 2008)

- Dimensión eficiencia laboral

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato I. , 2010)

(Coontz, 1998), es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

1.3.2. Marco conceptual

- Liderazgo. Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Es el proceso por el cual quienes lo llevan a cabo aseguran que una organización tenga una dirección clara y sensata, creando una visión de futuro y estrategias para realizar esa visión; y en este proceso motivan a los demás para lograr esta visión superando dificultades y adaptándose a los cambios.
- Desempeño laboral.
Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad
- Motivación laboral.
Son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo.
- Eficacia.
Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. En qué medida está cumpliendo con sus objetivos
- Eficiencia
Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).

- Eficiencia laboral

Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.

1.4 Formulación de Problema

1.4.1. Problema central

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?

1.4.2. Problemas específicos

P1-¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?

P2-¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?

P3-¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo Participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?

P4-¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?

1.5 Justificación del estudio

El presente estudio de investigación sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018, con la finalidad de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

1.5.1. Justificación social.

La presente investigación desde el punto de vista social, servirá para mejorar los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018, como también a estudiantes de diferentes carreras, docentes universitarios y a gerentes de diferentes organizaciones.

1.5.2. Justificación práctica.

Permitirá a los Administradores, Gerentes, Jefes de unidades y a titulares de instituciones públicas, aplicar los diferentes estilos de liderazgo en el hospital y a diferentes organizaciones.

1.5.3. Justificación teórica

Nos permitirá validar los conocimientos existentes sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, además ampliara y precisar los conocimientos, que de la misma forma servirá de base para otros estudios del tema, así como material de consulta para otros investigadores que busquen obtener fuentes documentales relacionadas con el tema.

1.5.4. Justificación metodológica.

La investigación permitirá construir, validar y aplicar instrumentos de recolección de datos, para aportar evidencias

en favor de las hipótesis en temas de estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

1.6.2. Hipótesis específica

h1. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

h2. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

h3. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

h4.-Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

1.7 Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

1.7.2. Especifico

O1. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

O2. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

O3. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018

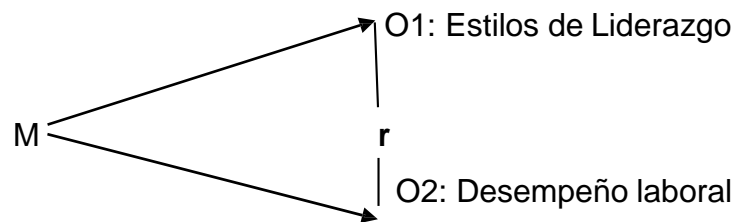
O4. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018

I. METOLOGIA

2.1 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transaccional o transversal correlacional, sólo se recogió información en un momento único, y no se podrá manipular las variables y dichas relaciones se observan tal como se dan en su contexto natural.

(Hernández Sampiere, 2006), el tipo de diseño no experimental, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Y pudiendo graficarse de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Estilos de Liderazgo

O2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables de estudio

2.2 Variables, operacionalización

V.1. Estilos de liderazgo

- _ Directivo
- _ Solidario
- _ Participativo
- _ Orientado a los Resultados

V.2. Desempeño laboral

- _ Productividad laboral
- _ Eficacia
- _ Eficiencia laboral

- Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONALIZACION	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIO	ITIMS
Estilos de liderazgo	House plantea cuatro estilos de liderazgo: Directivo, Solidario, Orientado a los resultados, y Participativo, que se pueden llevar a la práctica por un mismo líder de acuerdo a las diferentes situaciones; por esta razón se dice que el enfoque de la Trayectoria - Meta es flexible.Citado por Chiavenato, I. Comportamiento Organizacional. McGraw Hill. 2009	Asimismo, con la finalidad de identificar los estilos de liderazgo de los jefes, en concordancia con la teoría Camino-Meta aplicado en la presente investigación, es decir, Directivo , Solidario, Participativo y Orientado a los Resultados	Directivo	Explica como tienen que realizar sus tareas	Nominal	1
				Establece los objetivos de desempeño		2
				Explica que deben hacer los colaboradores		3
			Solidario	Concentra en las necesidades de los colaboradores y su bienestar		4
				Crea un ambiente de equipo		5
				Promueve un clima de trabajo amigable.		6
			Participativo	Concede gran valor a las opiniones		7
				Pide sugerencias		8
				Consulta a sus colaboradores		9
			Orientado a los Resultados	Muestra confianza en la habilidad de los miembros del grupo		10
				Destaca la importancia del desempeño excelente		11
				Define de objetivos y retos		12
Desempeño laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: Chiavenato (2000)	El desempeño laboral es medido por la la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador.	Nominal	13
				Eficacia del trabajador		14
				Nivel de producción del personal		15
				Cumplimiento de las metas del trabajador		16
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.		17
				Metas logradas		18
				Cumplimiento de las tareas asignadas.		19
			Eficiencia laboral	Conocimiento dentro del puesto de trabajo.		20
				Responsabilidad del personal.		21
				Nivel de conocimientos técnicos.		22
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.		23
			Nivel de adaptabilidad del funcionario.	24		

2.3 Población y Muestra

La presente investigación se desarrollara en el Hospital regional de Guillermo Díaz de la, Región Apurímac

2.3.1. Población.

La población de esta investigación está conformada por 58 trabajadores de la parte administrativa de todos los niveles, que prestan servicios en el Hospital Regional del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, quienes vienen laborando en las diferentes unidades, los cuales tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos).

2.3.2. Muestra.

En la determinación óptima de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, la que se detalla a continuación:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Proporción de los miembros de la comunidad universitaria seleccionados. (P=0.5, valor asumido debido al desconocimiento de P)

Q: Proporción de la comunidad universitaria que no son seleccionados. (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de Q).

d: Margen de error.

N: Población.

n: Tamaño óptimo de muestra.

Aplicando la fórmula seleccionada a la población del trabajo de investigación de la UNAMBA:

n = ?

$$n = \frac{58 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * 58 - 1 + 1.96^2}$$

n= 55.7032

1.1029

n = 51 servidores administrativos del hospital Guillermo Díaz de la Vega

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se opta por la encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos.

(Arias F. G., 2012), la encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información:

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

- Cuestionario estructurado

Es el instrumento cuantitativo que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos. El cuestionario es estructurado, porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta más fácil.

Según (Arístides, 2012), el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de encuesta.

Las respuestas serán mediante la escala Likert para variable de Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay; y está formado por 12 y 12 ítems (frases) para cada una, un total de 24 ítems poli nómicas de naturaleza ordinal. Cada una de estos ítems tiene cinco opciones de respuestas con su respectivo código o codificación numérica:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

2.4.3. Validez y confiabilidad

- Validez.-

Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos;

Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos; Se solicitó la opinión de tres profesionales: Uno a grado de magísteres en Gestión pública, considerando la ficha de validación de la Universidad de Cesar Vallejo

Los resultados obtenidos en la evaluación fueron los siguientes:

Tabla 1: Validación del cuestionario para medir la Liderazgo y desempeño laboral.

Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
0.9875	0.9125	0.9750	0.9583

Fuente: Base de Datos

De acuerdo al promedio (0,96) se determina que el cuestionario tiene una validez muy buena, por lo tanto es válido para medir la práctica de valores.

- Confiabilidad.-

La confiabilidad de los instrumentos se realizó la prueba de confiabilidad a través de su consistencia interna, utilizando el alfa de Cronbach.

Método de Alfa de Cronbach (α).

La prueba fiable, se aplica el método estadístico de Alfa de Cronbach (α) por tener instrumento de escala de medición ordinal; es decir, el instrumento que mide opiniones mediante ítems para cada variable. Para analizar los resultados, existen las recomendaciones que evalúan los coeficientes de alfa de Cronbach (Mallery, 2003, p. 231) los siguientes:

- Coeficiente alfa > .9 es excelente,
- Coeficiente alfa > .8 es bueno,
- Coeficiente alfa > .7 es aceptable,
- Coeficiente alfa > .6 es cuestionable,
- Coeficiente alfa > .5 es pobre y,
- Coeficiente alfa < .5 es inaceptable.

Y Los coeficientes obtenidos son los siguientes:

Tabla 2: Confiabilidad del cuestionario para medir práctica de valores de la Variable Liderazgo.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	12

Fuente: Fuente: Base de Datos

Interpretación: De la tabla 2, se desprende los resultados de análisis de fiabilidad es. 0,913 (91.3% de confiabilidad) tomando con base 12 ítem, de la 20 encuestados y según la tabla categórica Coeficiente alfa Cronbach se determina que el instrumento de medición es confiable de consistencia interna es excelente.

Tabla 3: Confiabilidad del cuestionario para medir práctica de valores de la Variable de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	12

Interpretación: En la tabla 03, se observa los resultados de análisis de fiabilidad que es 0,935 (93.5% confiable) tomando como base 12 ítem, de la 20 encuestados y según la tabla categórica Coeficiente alfa Cronbach se determina que el instrumento de medición es confiable de consistencia interna y es excelente

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis presente Investigación de investigación, se utilizara la estadística descriptiva, ya que ésta se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Para el procesamiento de los datos a nivel descriptivos – correlacional, se utiliza tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales serán procesados con el programa de Excel 2010 (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficiente de Spearman) y para la contratación de hipótesis se utiliza medidas de la estadísticas inferencial (nivel de significancia) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS 22.

Valores a interpretar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman:

Cuadro 1. Valores de coeficiente de correlación.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y

Fuente: Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010).

Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México, D.F., México: MacGraw Hill

Elaboración de propia

2.6 Aspectos éticos

La finalidad de la investigación es determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la hospital Guillermo Díaz de la Vega -2018; esta investigación se elabora con el respeto de la propiedad intelectual de todos los autores mencionados en el desarrollo del cuerpo del trabajo y se encuentran especificados en las referencias bibliográficas de esta tesis. Asimismo, se ha utilizado el manual de referencias bibliográficas APA, que se utiliza según el 39 procedimiento de la universidad César Vallejo para las ciencias sociales. La presente tesis pasa por el software Turnitin, para prevenir el plagio y promover la excelencia académica.

II. RESULTADOS

Resultados de la Investigación Liderazgo y desempeño laboral.

3.1.1. Principios éticos del servidor público

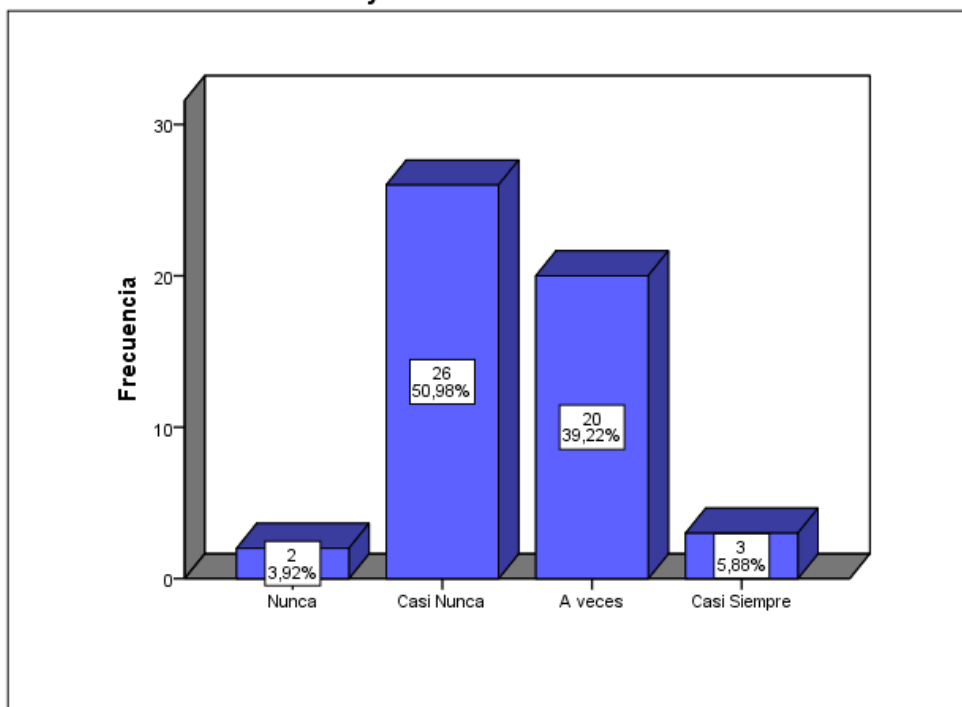
Tabla 4 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que siga el MAPRO, reglas estándar y las normas de la Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	26	51,0	51,0	54,9
	A veces	20	39,2	39,2	94,1
	Casi Siempre	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 1 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que siga el MAPRO, reglas estándar y las normas de la Institución?

¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que siga el MAPRO, reglas estándar y las normas de la Institución?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 54.9% afirma que no piden el MAPRO, reglas estándar y las normas de la Institución y solo el 5.8% afirma lo contrario, de acuerdo al resultado podemos inferir que los funcionarios del hospital no siguen los reglamentos, reglas estándar y las normas de la Institución.

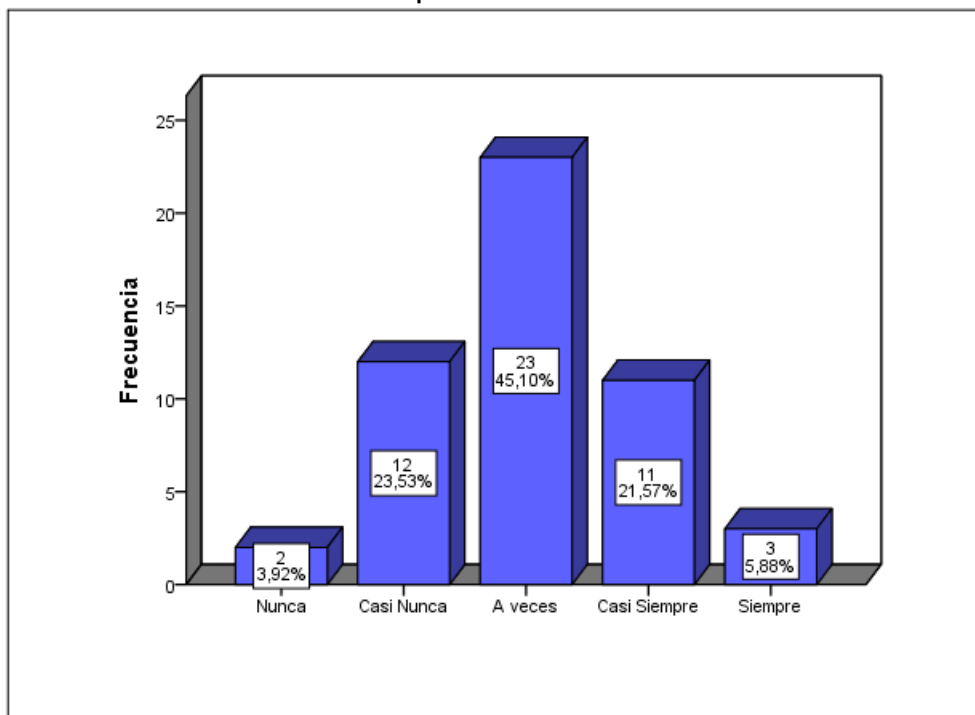
Tabla 5 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que cumpla los objetivos de desempeño de la Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	12	23,5	23,5	27,5
	A veces	23	45,1	45,1	72,5
	Casi Siempre	11	21,6	21,6	94,1
	Siempre	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 2 ¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que cumpla los objetivos de desempeño de la Institución?

¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que cumpla los objetivos de desempeño de la Institución?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 27.45% afirma que no piden que cumpla los objetivos de desempeño de la Institución y solo el 27% afirma lo contrario pero el 45.10% afirma que a veces piden.

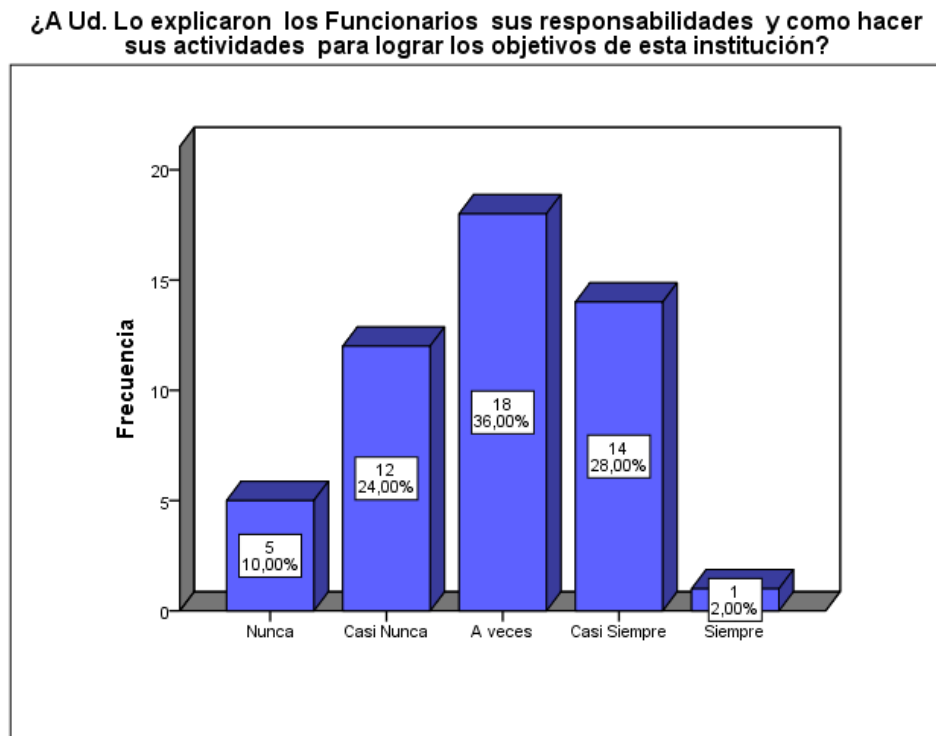
De acuerdo al resultado obtenido se puede inferir que los funcionarios de esta institución solo a veces en cuando cumplen los objetivos de desempeño en el hospital de Guillermo Días de la Vega.

Tabla 6 ¿A Ud. Lo explicaron los Funcionarios sus responsabilidades y como hacer sus actividades para lograr los objetivos de esta institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,8	10,0	10,0
	Casi Nunca	12	23,5	24,0	34,0
	A veces	18	35,3	36,0	70,0
	Casi Siempre	14	27,5	28,0	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,0		
Total		51	100,0		

Fuente: Base de Datos

Figura 3 ¿A Ud. Lo explicaron los Funcionarios sus responsabilidades y como hacer sus actividades para lograr los objetivos de esta institución?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 30% afirma que no lo explicaron sus responsabilidades y como hacer sus actividades para lograr los objetivos de esta institución y solo el 30% afirma lo contrario pero el 36% afirma que a veces piden. Podemos inferir que los Funcionarios lo explica solo a veces en cuando sus responsabilidades y como hacer sus actividades para lograr los objetivos de esta institución.

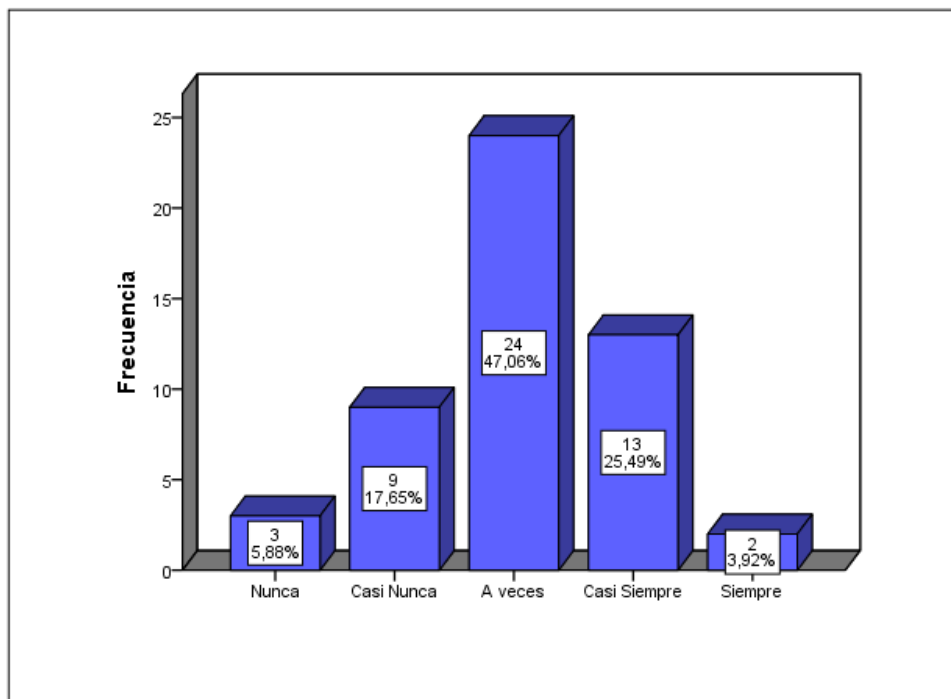
Tabla 7 ¿A Ud. los funcionarios le ayudo a solucionar problemas que no le permite llevar a cabo sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi Nunca	9	17,6	17,6	23,5
	A veces	24	47,1	47,1	70,6
	Casi Siempre	13	25,5	25,5	96,1
	Siempre	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 4 ¿A Ud. los funcionarios le ayudo a solucionar problemas que no le permite llevar a cabo sus actividades?

¿A Ud. los funcionarios le ayudo a solucionar problemas que no le permite llevar a cabo sus actividades?



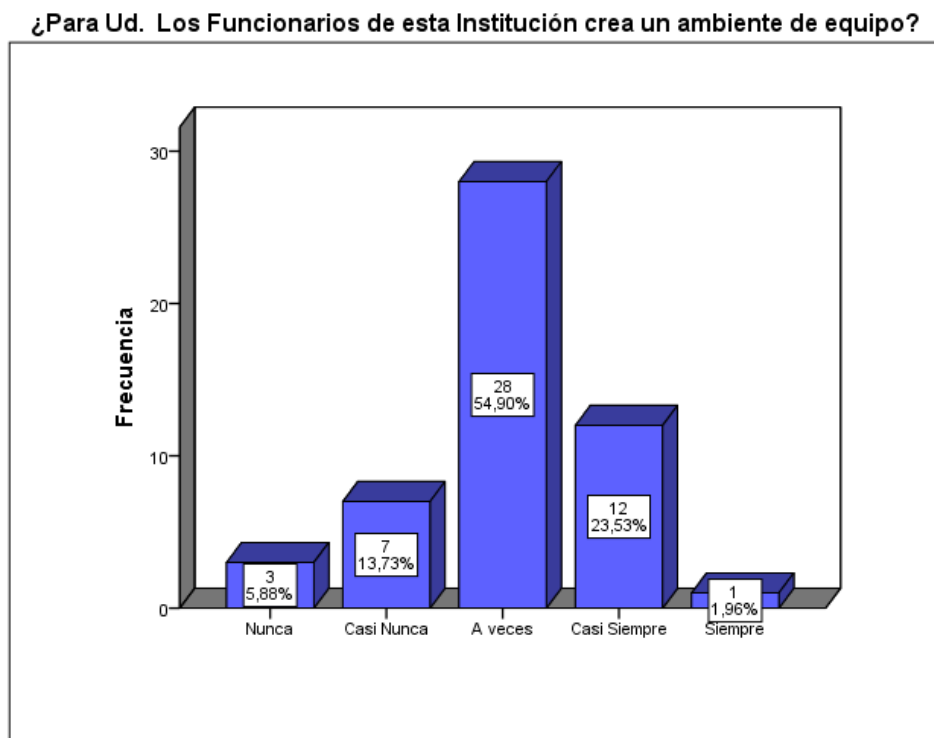
Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 23.53% afirma que no le ayudaron a solucionar problemas que no le permite llevar a cabo sus actividades y solo el 29.41% afirma lo contrario, pero el 47.06% afirma que a veces piden

Tabla 8 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución crea un ambiente de equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi Nunca	7	13,7	13,7	19,6
	A veces	28	54,9	54,9	74,5
	Casi Siempre	12	23,5	23,5	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 5 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución crea un ambiente de equipo?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 19.61% afirma que la Institución no crea un ambiente de equipo y solo el 25.49% afirma lo contrario, pero el 54.90% afirma que a veces piden

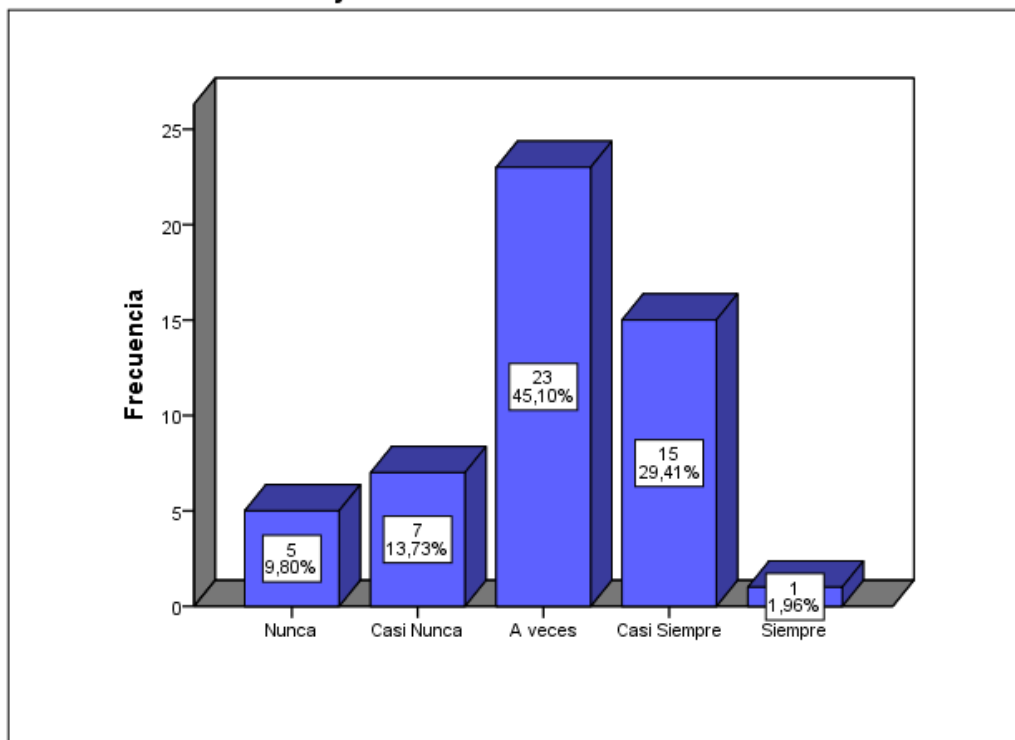
Tabla 9 ¿A Ud. los Funcionarios de esta institución dedicaron su tiempo para enseñarle y orientarle sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,8	9,8	9,8
	Casi Nunca	7	13,7	13,7	23,5
	A veces	23	45,1	45,1	68,6
	Casi Siempre	15	29,4	29,4	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 6 ¿A Ud. los Funcionarios de esta institución dedicaron su tiempo para enseñarle y orientarle sus actividades?

¿A Ud. los Funcionarios de esta institución dedicaron su tiempo para enseñarle y orientarle sus actividades?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 23.53% afirma que lo funcionarios no dedicaron su tiempo para enseñarle y orientarle sus actividades y solo el 31.37% afirma lo contrario, pero el 45.10% afirma que a veces piden

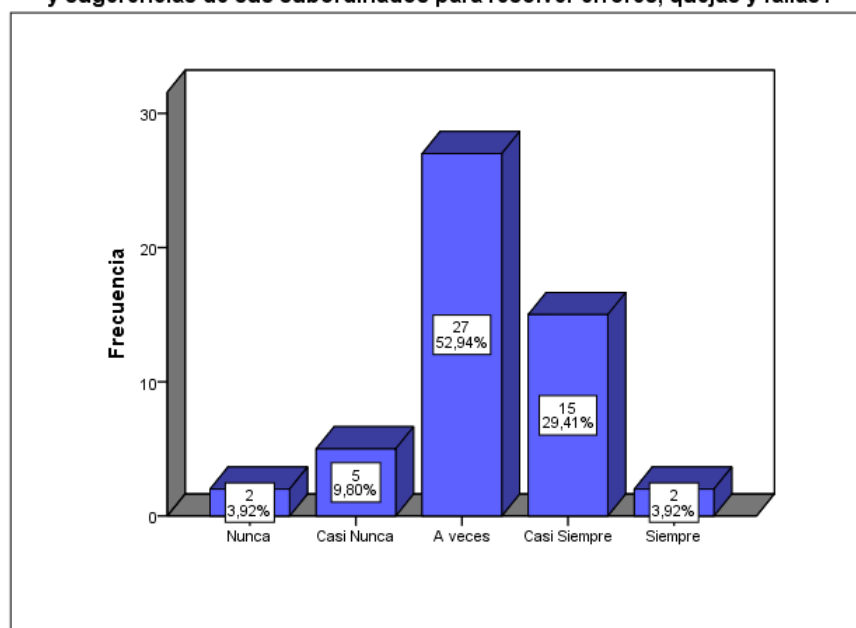
Tabla 10 ¿Para Ud., los Funcionarios de Esta Institución lo escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	5	9,8	9,8	13,7
	A veces	27	52,9	52,9	66,7
	Casi Siempre	15	29,4	29,4	96,1
	Siempre	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 7 ¿Para Ud., los Funcionarios de Esta Institución lo escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas?

¿Para Ud., los Funcionarios de Esta Institución lo escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 13.72% afirma que los funcionarios no lo escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas y solo el 33.33% afirma lo que sí, pero el 52.94% afirma que a veces escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas.

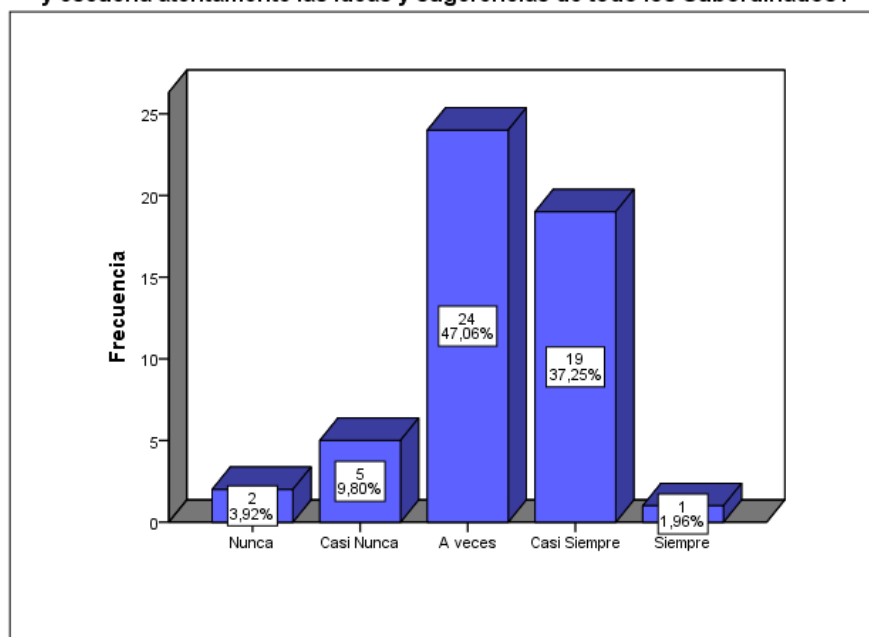
Tabla 11 ¿Para Ud., Los Funcionarios de esta Institución pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los Subordinados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	5	9,8	9,8	13,7
	A veces	24	47,1	47,1	60,8
	Casi Siempre	19	37,3	37,3	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 8 ¿Para Ud., Los Funcionarios de esta Institución pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los Subordinados?

¿Para Ud., Los Funcionarios de esta Institución pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los Subordinados?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 13.72% afirma que los funcionarios no pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los subordinados y el 39.21% afirma lo que sí, pero el 47.06% afirma que a veces en cuando pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los subordinados.

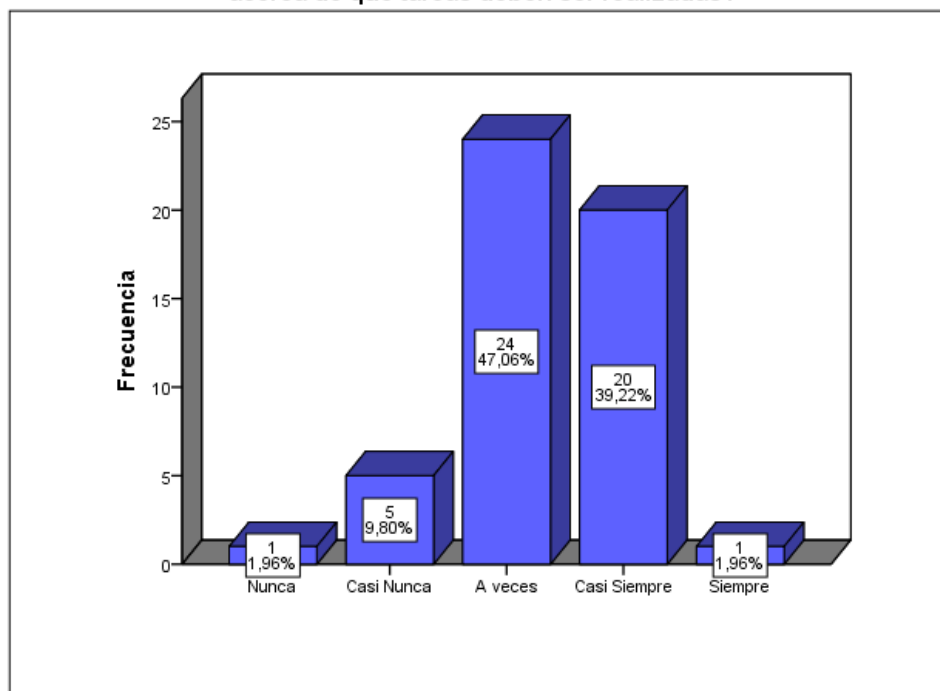
Tabla 12 ¿Par Usted; los funcionarios de esta Institución Consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	5	9,8	9,8	11,8
	A veces	24	47,1	47,1	58,8
	Casi Siempre	20	39,2	39,2	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 9 ¿Par Usted; los funcionarios de esta Institución Consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas?

¿Par Usted; los funcionarios de esta Institución Consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas?



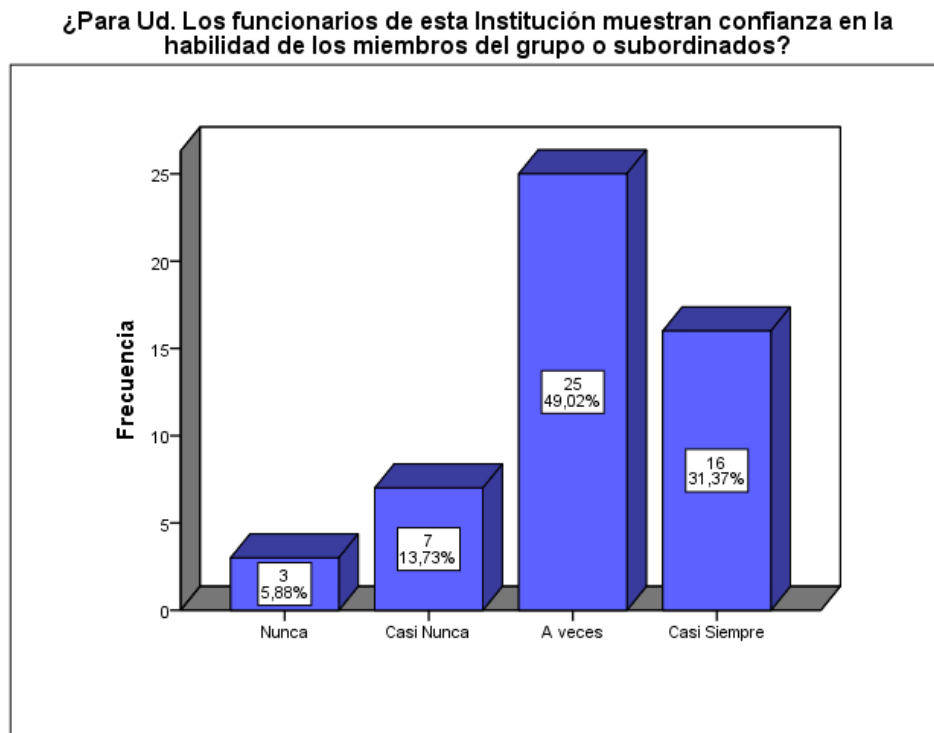
Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 11.76% afirma que los funcionarios no pide consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas y el 41.18% afirma lo que sí, pero el 47.06% afirma que a veces en cuando pide consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas.

Tabla 13 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta Institución muestran confianza en la habilidad de los miembros del grupo o subordinados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi Nunca	7	13,7	13,7	19,6
	A veces	25	49,0	49,0	68,6
	Casi Siempre	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 10 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta Institución muestran confianza en la habilidad de los miembros del grupo o subordinados?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 19.61% afirma que los funcionarios no muestran confianza en la habilidad de los miembros del grupo o subordinados y el 31.37% afirma lo que sí, pero el 49.02% afirma que a veces en cuando muestran confianza en la habilidad de los miembros del grupo o subordinados.

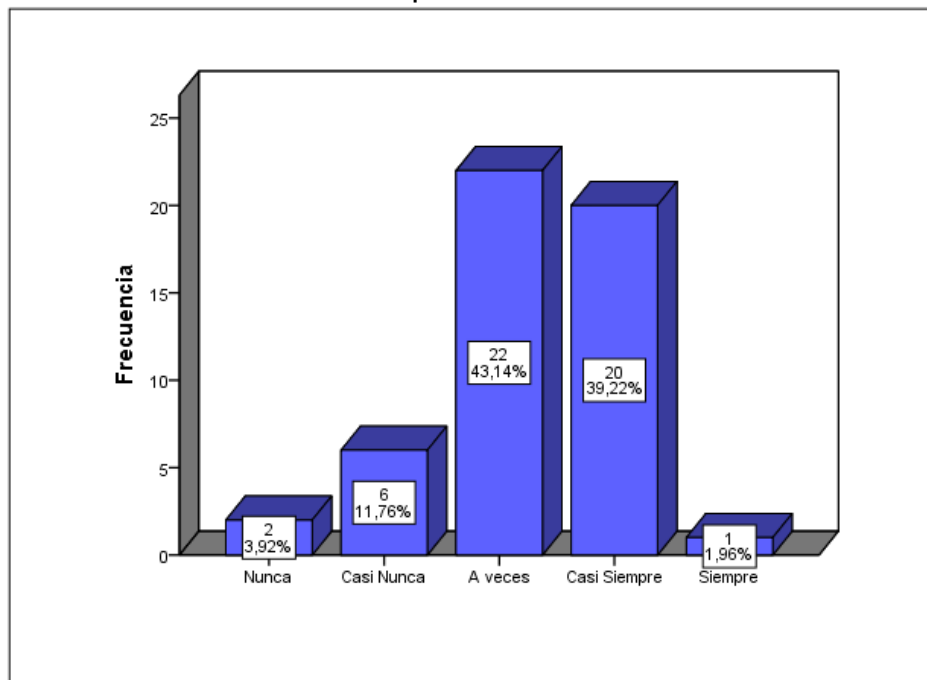
Tabla 14 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución Alienta el mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	6	11,8	11,8	15,7
	A veces	22	43,1	43,1	58,8
	Casi Siempre	20	39,2	39,2	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 11 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución Alienta el mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados?

¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución Alienta el mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados?



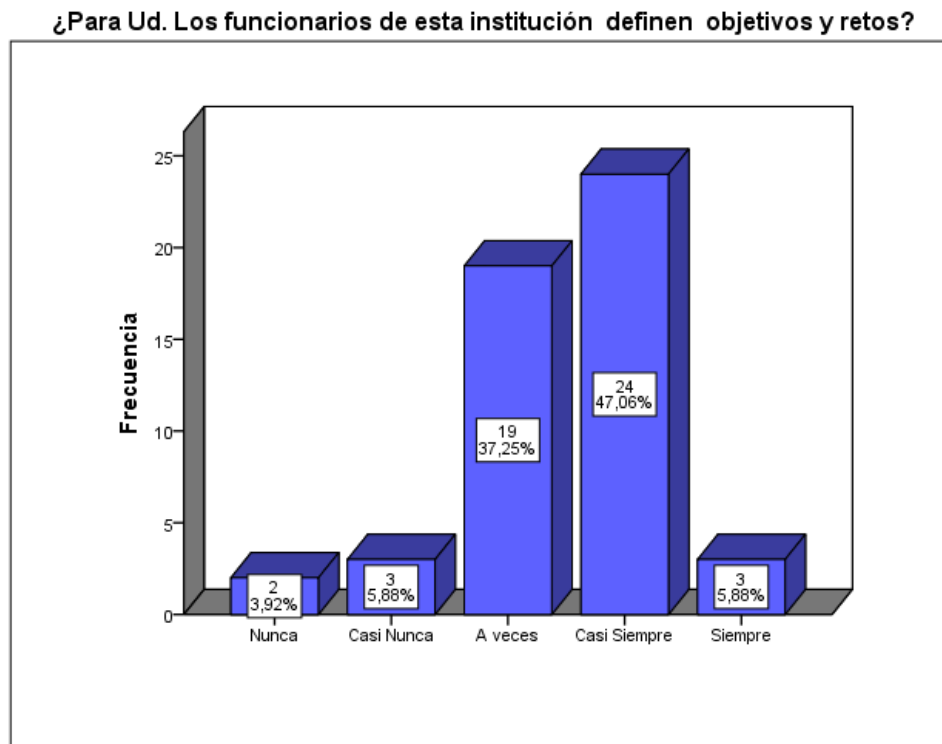
Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 15.72% afirma que los funcionarios de esta Institución no alientan al mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados y el 41.18 % afirma que sí, pero el 43.14% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución alientan al mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados.

Tabla 15 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta institución definen objetivos y retos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	3	5,9	5,9	9,8
	A veces	19	37,3	37,3	47,1
	Casi Siempre	24	47,1	47,1	94,1
	Siempre	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 12 ¿Para Ud. Los funcionarios de esta institución definen objetivos y retos?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 52.94% afirma que los funcionarios de esta institución definen objetivos y retos y el 9.8% afirma lo contrario, pero el 37.25% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta institución definen objetivos y retos.

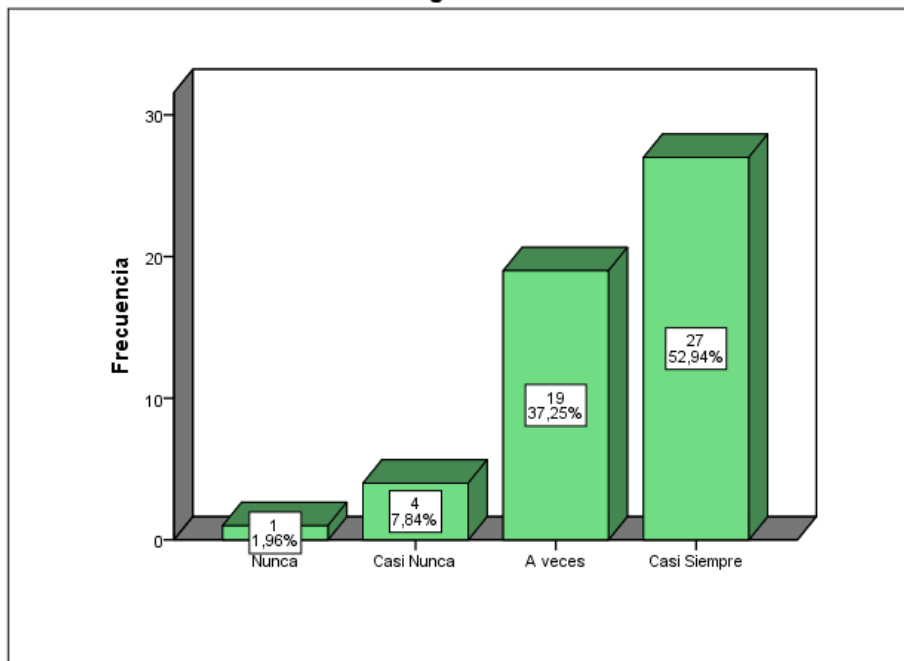
Tabla 16 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	4	7,8	7,8	9,8
	A veces	19	37,3	37,3	47,1
	Casi Siempre	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 13¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas?

¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas?



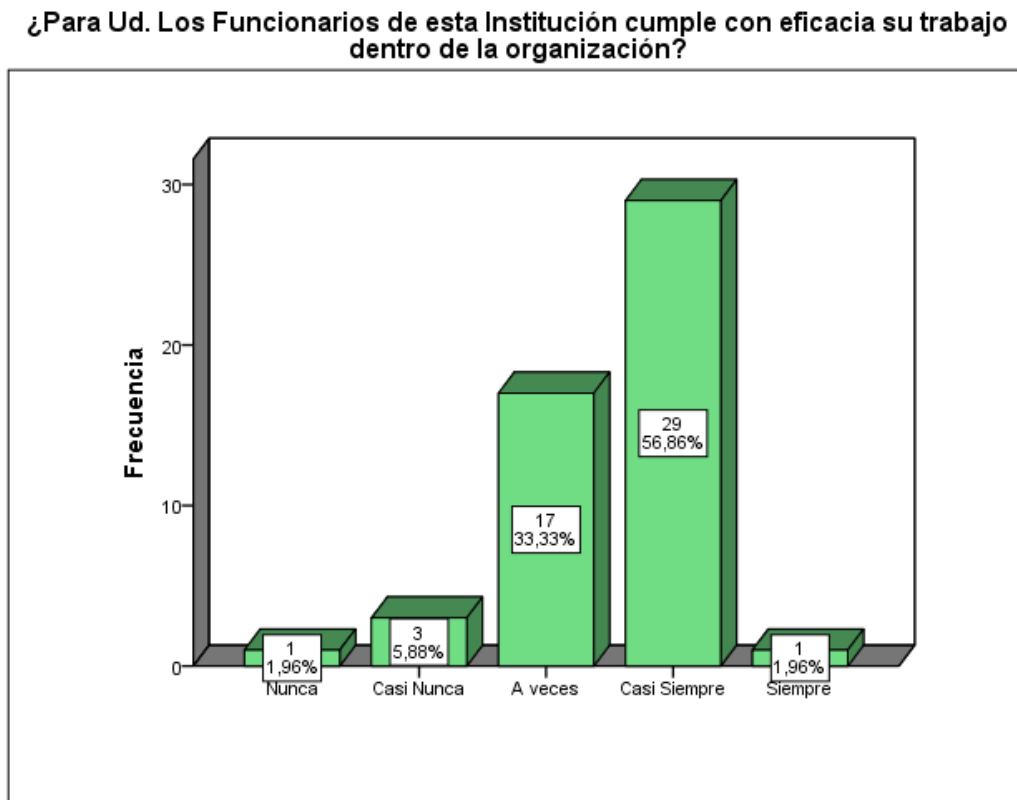
Análisis: En el presente tabla del total de encuestados el 52.94% afirma que los funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas y el 9.8 % afirma lo contrario, pero el 37.25% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas.

Tabla 17 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	3	5,9	5,9	7,8
	A veces	17	33,3	33,3	41,2
	Casi Siempre	29	56,9	56,9	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 14 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 58.82% afirma que los funcionarios de esta Institución cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización y el 7.84% afirma lo contrario, pero el 33.33% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización.

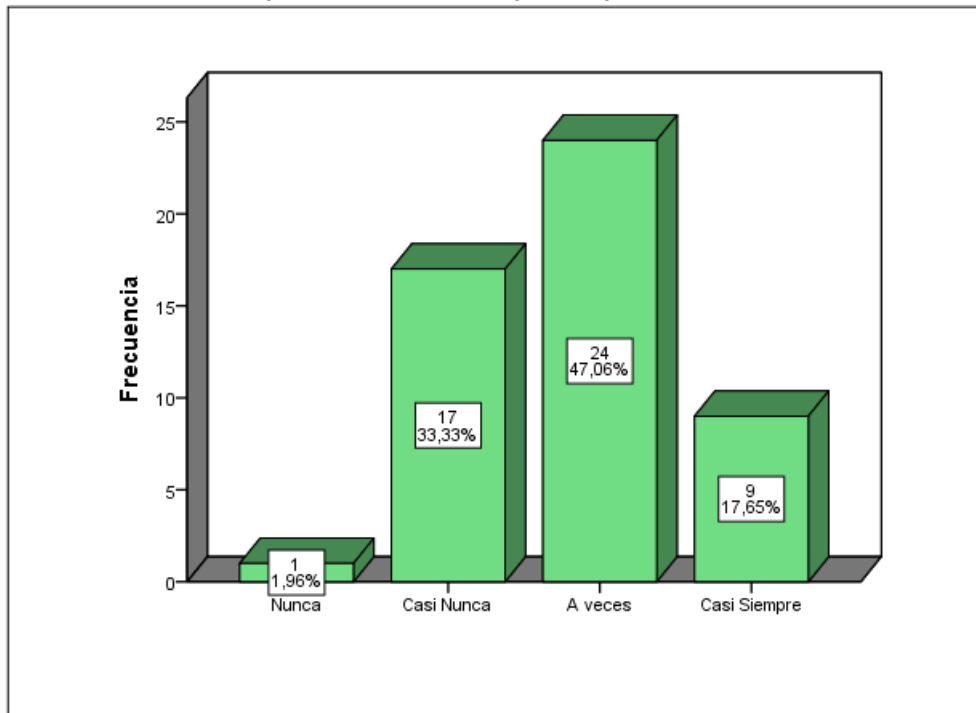
Tabla 18 ¿Para Ud. el nivel de producción de los Funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	17	33,3	33,3	35,3
	A veces	24	47,1	47,1	82,4
	Casi Siempre	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 15 ¿Para Ud. el nivel de producción de los Funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?

¿Para Ud. el nivel de producción de los Funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 17.65% afirma el nivel de producción de los funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad y el 35.29% afirma lo contrario, pero el 47.06% afirma que a veces en cuando los funcionarios nivel de producción de los funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.

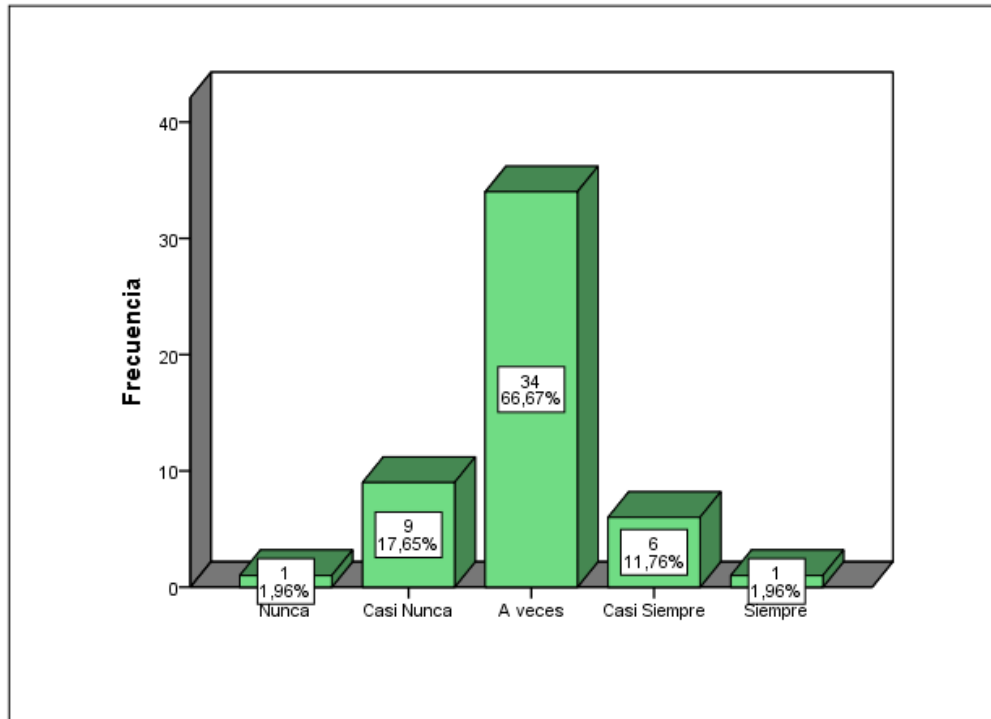
Tabla 19 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	9	17,6	17,6	19,6
	A veces	34	66,7	66,7	86,3
	Casi Siempre	6	11,8	11,8	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 16 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización?

¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 13.72% afirma que los funcionarios de esta Institución llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización y el 19.61% afirma lo contrario, pero el 66.67% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización.

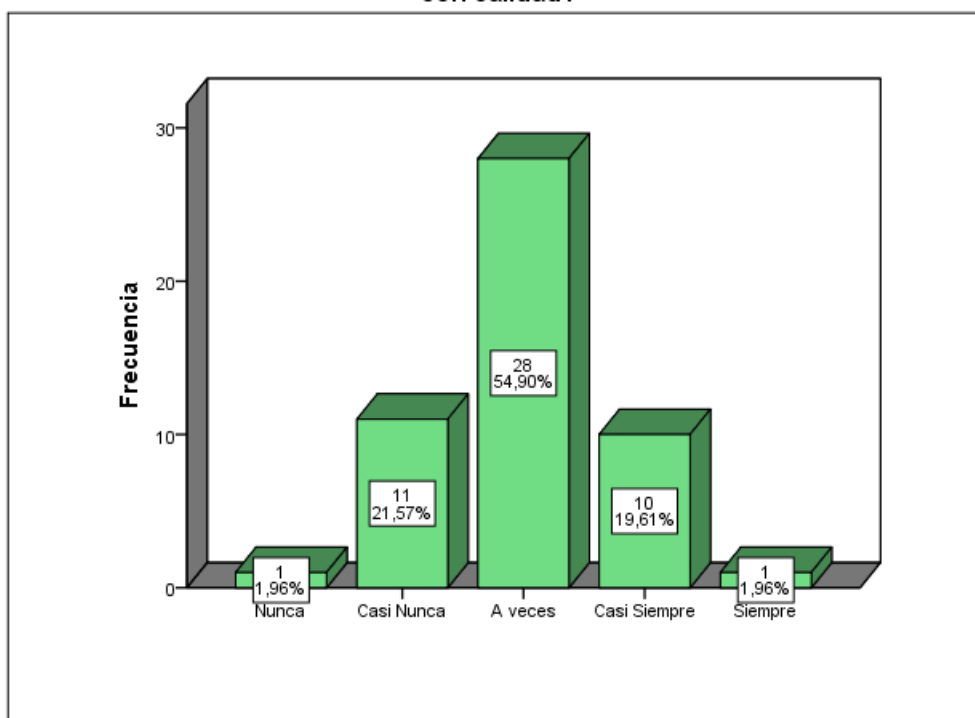
Tabla 20 ¿Para Usted. Los Funcionarios de esta Institución logra desarrollar su trabajo con calidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	11	21,6	21,6	23,5
	A veces	28	54,9	54,9	78,4
	Casi Siempre	10	19,6	19,6	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 17 ¿Para Usted. Los Funcionarios de esta Institución logra desarrollar su trabajo con calidad?

¿Para Usted. Los Funcionarios de esta Institución logra desarrollar su trabajo con calidad?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 21.57% afirma que los funcionarios de esta Institución logra desarrollar su trabajo con calidad y el 23.53% afirma lo contrario, pero el 54.90% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución logran desarrollar su trabajo con calidad.

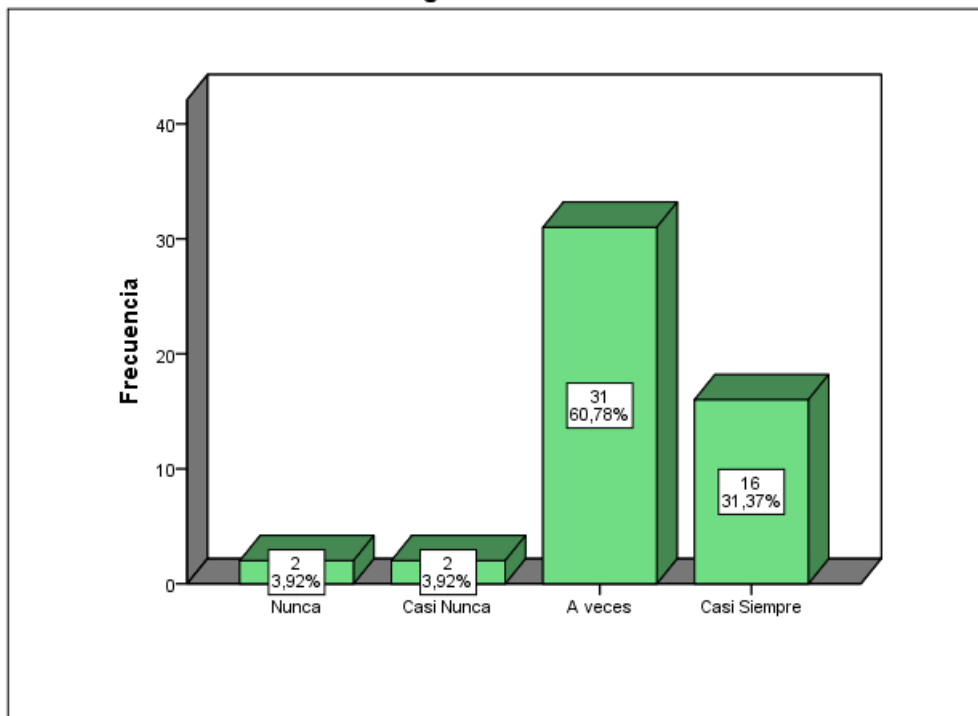
Tabla 21 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	2	3,9	3,9	7,8
	A veces	31	60,8	60,8	68,6
	Casi Siempre	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 18 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?

¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?



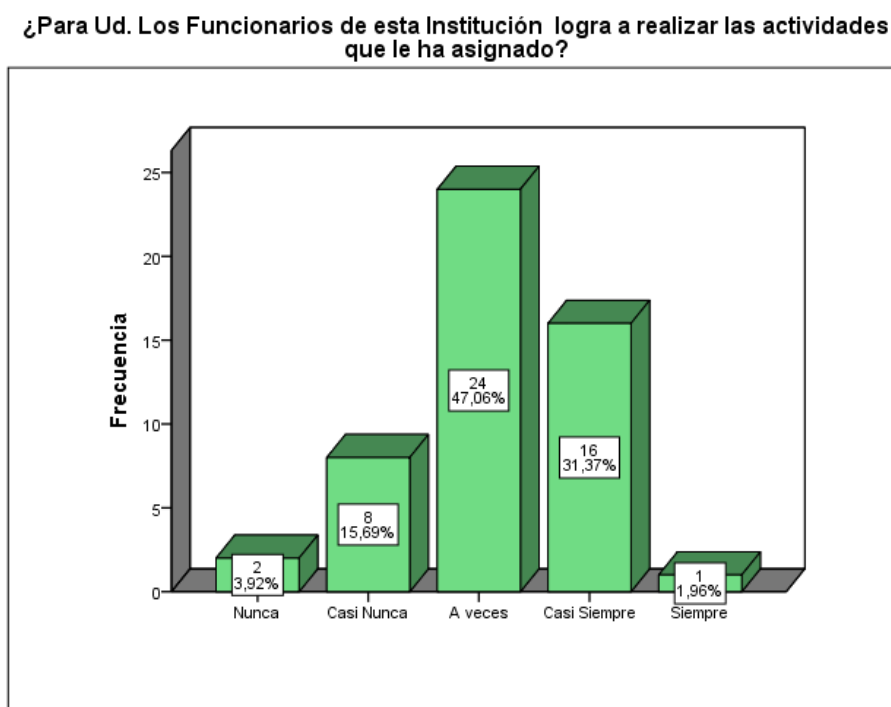
Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 31.37% afirma que los funcionarios de esta Institución cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos y el 7.84% afirma lo contrario, pero el 60.78% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.

Tabla 22 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logra a realizar las actividades que le ha asignado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	8	15,7	15,7	19,6
	A veces	24	47,1	47,1	66,7
	Casi Siempre	16	31,4	31,4	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 19 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logra a realizar las actividades que le ha asignado?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 33.33% afirma que los funcionarios de esta Institución logra a realizar las actividades que le ha asignado y el 19.61% afirma lo contrario, pero el 47.06% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución logran a realizar las actividades que le ha asignado.

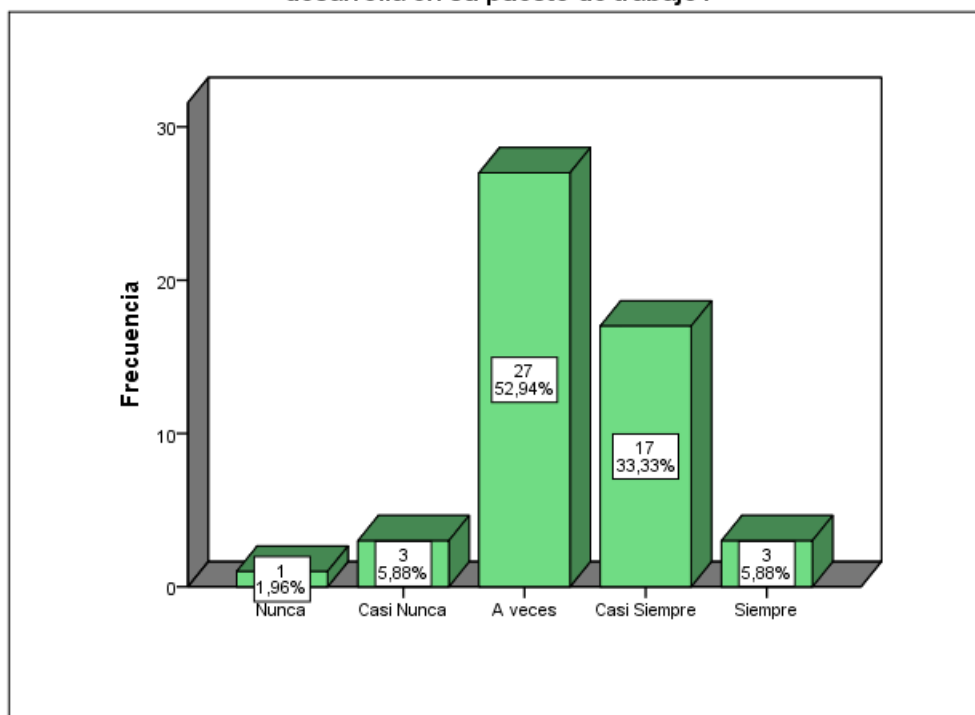
Tabla 23 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	3	5,9	5,9	7,8
	A veces	27	52,9	52,9	60,8
	Casi Siempre	17	33,3	33,3	94,1
	Siempre	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 20 ¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?

¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?



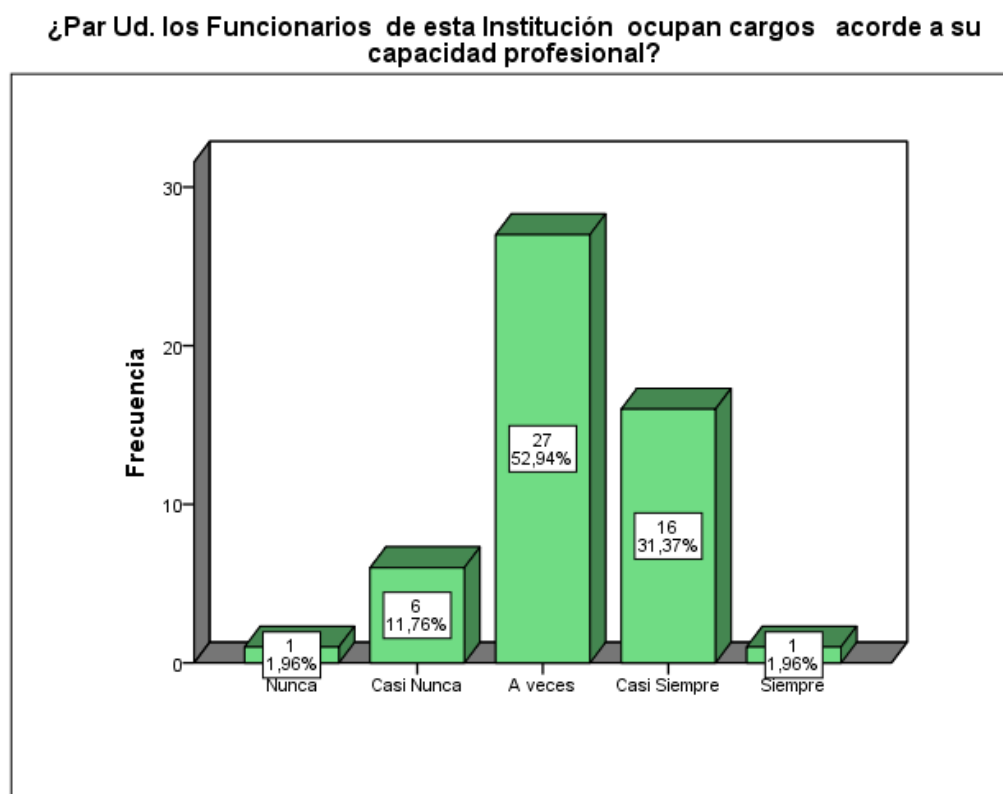
Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 39.21% afirma que los funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo y el 7.84% afirma lo contrario, pero el 52.94% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.

Tabla 24 ¿Par Ud. los Funcionarios de esta Institución ocupan cargos acorde a su capacidad profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	6	11,8	11,8	13,7
	A veces	27	52,9	52,9	66,7
	Casi Siempre	16	31,4	31,4	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 21 ¿Par Ud. los Funcionarios de esta Institución ocupan cargos acorde a su capacidad profesional?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 39.21% afirma que los funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo y el 7.84% afirma lo contrario, pero el 52.94% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.

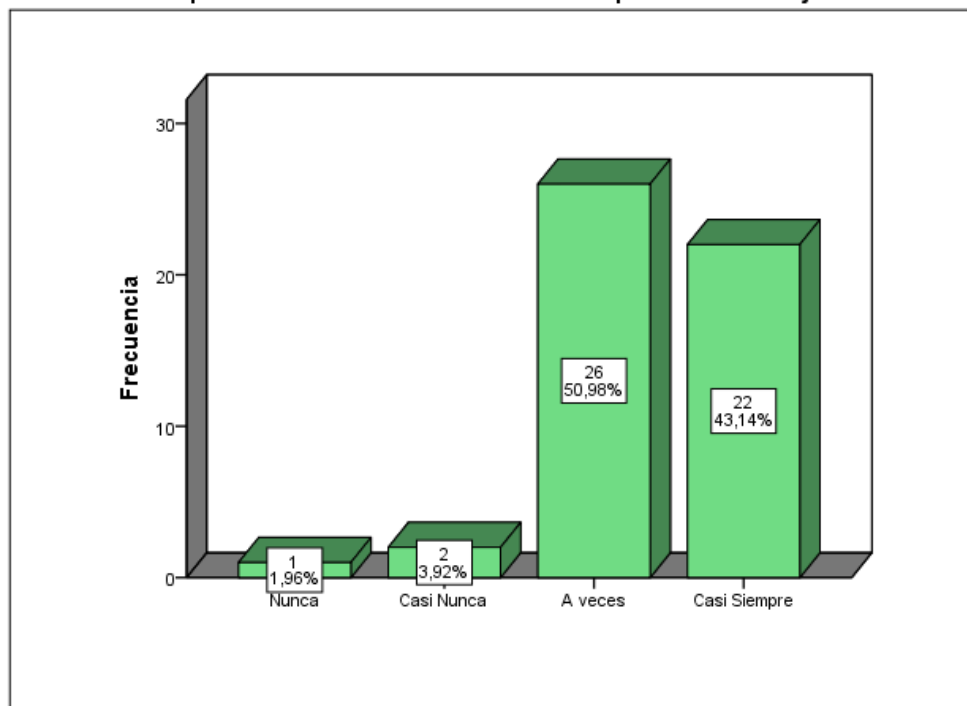
Tabla 25 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee los funcionarios de esta institución les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	2	3,9	3,9	5,9
	A veces	26	51,0	51,0	56,9
	Casi Siempre	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 22 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee los funcionarios de esta institución les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

¿El nivel de conocimiento técnico que posee los funcionarios de esta institución les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 43.14% afirma que el nivel de conocimiento técnico que posee los funcionarios de esta institución les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo y el 5.88% afirma lo contrario, pero el 50.98% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta institución poseen el nivel de conocimiento técnico que les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.

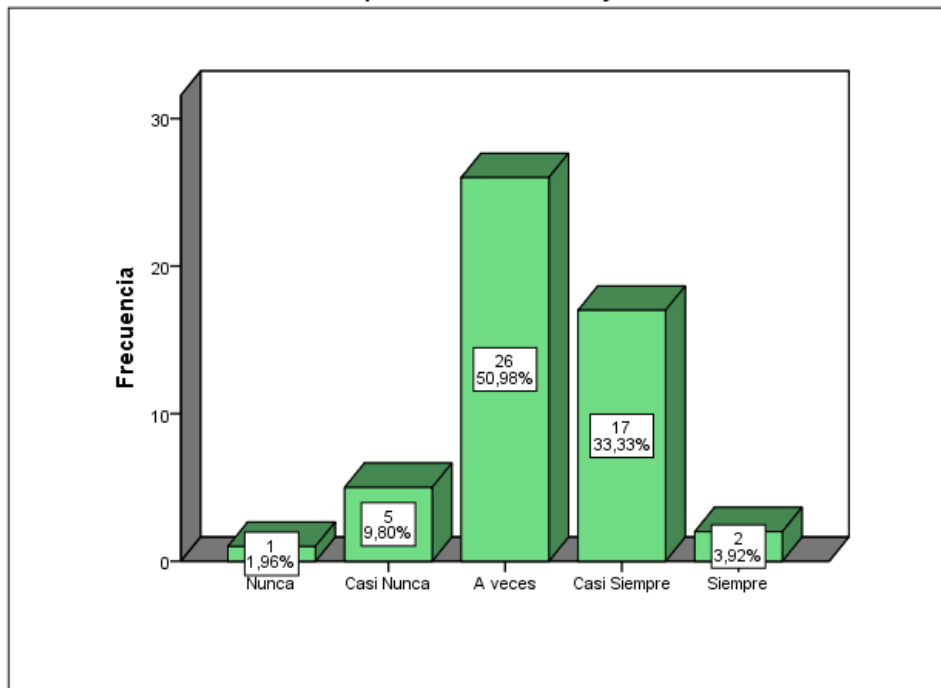
Tabla 26 ¿Los Funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	5	9,8	9,8	11,8
	A veces	26	51,0	51,0	62,7
	Casi Siempre	17	33,3	33,3	96,1
	Siempre	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 23 ¿Los Funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?

¿Los Funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?



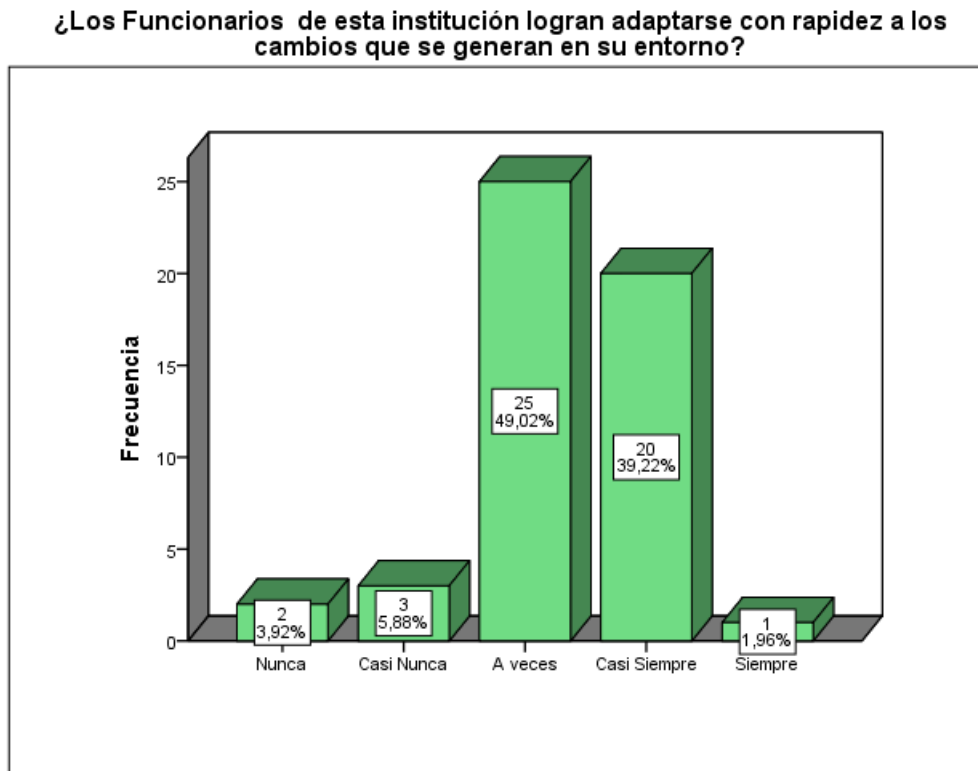
Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 37.25% afirma que los funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo y el 11.76% afirma lo contrario, pero el 50.98% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo.

Tabla 27 ¿Los Funcionarios de esta institución logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	3	5,9	5,9	9,8
	A veces	25	49,0	49,0	58,8
	Casi Siempre	20	39,2	39,2	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

Figura 24¿Los Funcionarios de esta institución logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?



Análisis: en el presente tabla del total de encuestados el 41.18% afirma que los funcionarios de esta institución logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno y el 9.8% afirma lo contrario, pero el 49.02% afirma que a veces en cuando los funcionarios de esta institución logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.

Variable 1 Estilos de Liderazgo y Variable 2 Desempeño Laboral

Tabla 28 Distribución de Estilos de liderazgo*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral				Total	
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Estilos de liderazgo	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi Nunca	Recuento	0	1	3	0	4
		% del total	0,0%	2,0%	5,9%	0,0%	7,8%
	A veces	Recuento	0	0	27	6	33
		% del total	0,0%	0,0%	52,9%	11,8%	64,7%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	25,5%	25,5%
Total		Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Figura 25 Distribución de Estilos de liderazgo*Desempeño laboral

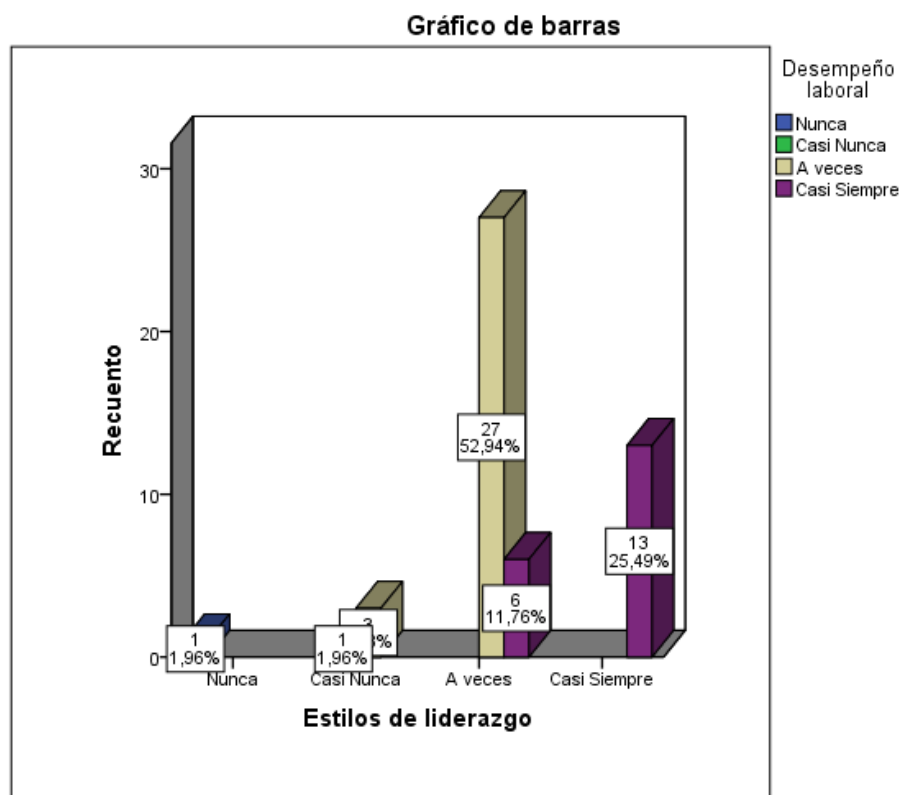


Tabla 29 Correlaciones entre estilos de liderazgo y Desempeño Laboral

		Correlaciones		
			Estilos de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado que si evidencia en la Tabla N° 28, se podría afirmar sobre los estilos de liderazgo que aplican solo a veces en cuando y esto representa en un 64.7% de los encuestados, por lo cual se infiere que el estilo de líder Directivo; estilo de líder Solidario; estilo de líder Participativo y estilo de líder Orientado a los Resultados son ejercidos solo esporádicamente o a veces en por los Funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la vega de Abancay. Por otra parte, en la misma tabla se evidencia que el 58.8% a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente que se infiere que se no desempeñan adecuadamente su Productividad; Laboral Eficacia y con Eficiencia su desempeño laboral los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, y solo el 37% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo , el desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% %. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados.

Además, tenemos como hipótesis general que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,773 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,3% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

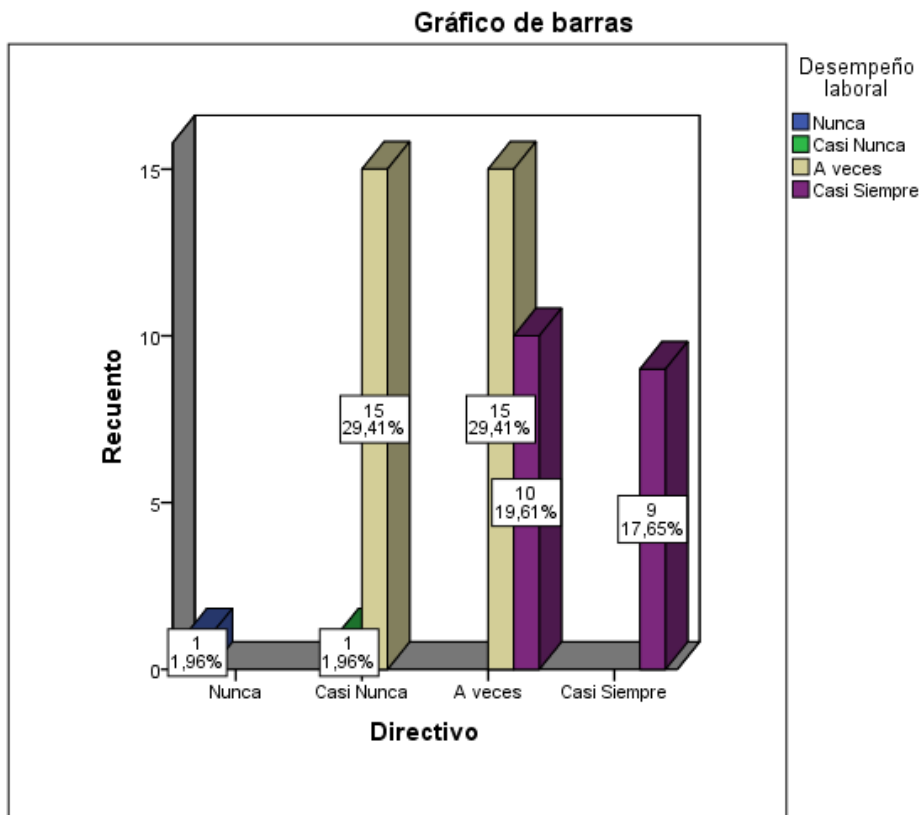
- **Dimensión 1 Estilo de liderazgo de Directivo**

Tabla 30 Distribución de estilo de liderazgo Directivo*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral				Total	
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Directivo	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi Nunca	Recuento	0	1	15	0	16
		% del total	0,0%	2,0%	29,4%	0,0%	31,4%
	A veces	Recuento	0	0	15	10	25
		% del total	0,0%	0,0%	29,4%	19,6%	49,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	17,6%	17,6%
Total		Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Figura 26 Distribución de estilo de liderazgo Directivo*Desempeño laboral.



Fuente: Base de datos de la investigación

Tabla 31 Correlaciones entre estilos de Directivo y Desempeño Laboral

		Correlaciones		
			Directivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado que si evidencia en la Tabla N° 30, se podría determinar sobre los estilos de liderazgo directivo los servidores del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay de total encuestados el 49% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo directivo, por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente o solo a veces guían, explican a sus colaboradores sus tareas, de establecer metas de desempeño, por ende no se aplicaría en forma continua liderazgo de estructura o el orientado a las tareas. Por otra parte, en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente por ende podemos inferir que no desempeñan adecuadamente su productividad; laboral eficacia y eficiencia su desempeño laboral los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el primer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo directivo, y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% %. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo Directivo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados.

Además, tenemos como el primer hipótesis específico a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,716 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 71,6% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

- **Dimensión 2 Estilo de liderazgo Solidario**

Tabla 32 Distribución de Solidario*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral				Total	
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Solidario	Nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	3,9%
	Casi Nunca	Recuento	0	0	9	0	9
		% del total	0,0%	0,0%	17,6%	0,0%	17,6%
A veces	Recuento	0	0	21	6	27	
	% del total	0,0%	0,0%	41,2%	11,8%	52,9%	
Casi Siempre	Recuento	0	0	0	13	13	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	25,5%	25,5%	
Total		Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Figura 27 Distribución de Solidario*Desempeño laboral.

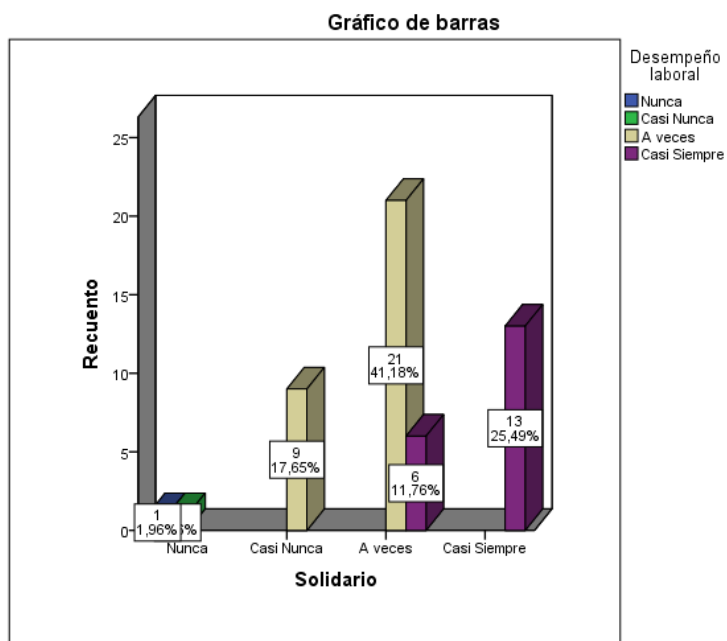


Tabla 33 Correlaciones entre estilos de Solidario y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Solidario	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Solidario	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado que si evidencia en la Tabla N° 32, se observa los resultados que afirman los servidores del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay sobre los estilo de liderazgo solidario o considerado de total encuestados el 52.9% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo solidario , por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo solidario Directivo solo esporádicamente o solo a veces atiende de forma personalizada sus inquietudes, se preocupa por su bienestar y solo a veces los funcionarios se basa en establecer sistema de retribuciones e incentivos. Y a solo a veces orientan su liderazgo hacia las personas. Por otra parte, en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente y que se infiere que no desempeñan adecuadamente su productividad laboral, eficacia y eficiencia los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a

veces en cuando los estilos de liderazgo solidario, y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% %. En el otro extremo tenemos que cuando los el estilo de liderazgo solidario son aplicados mínimamente 25%, el desempeño laboral de los funcionarios mejora a veces en cuando como lo afirman el 37.3% los encuestados.

Además, tenemos como el segundo hipótesis específico a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,770 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,0% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

- **Dimensión 3 Estilo de liderazgo de Participativo**

Tabla 34 Distribución Participativo*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Participativo	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi Nunca	Recuento	0	1	4	0	5
		% del total	0,0%	2,0%	7,8%	0,0%	9,8%
	A veces	Recuento	0	0	26	0	26
		% del total	0,0%	0,0%	51,0%	0,0%	51,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	19	19
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	37,3%	37,3%
	Total	Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Figura 28 Distribución Participativo*Desempeño laboral

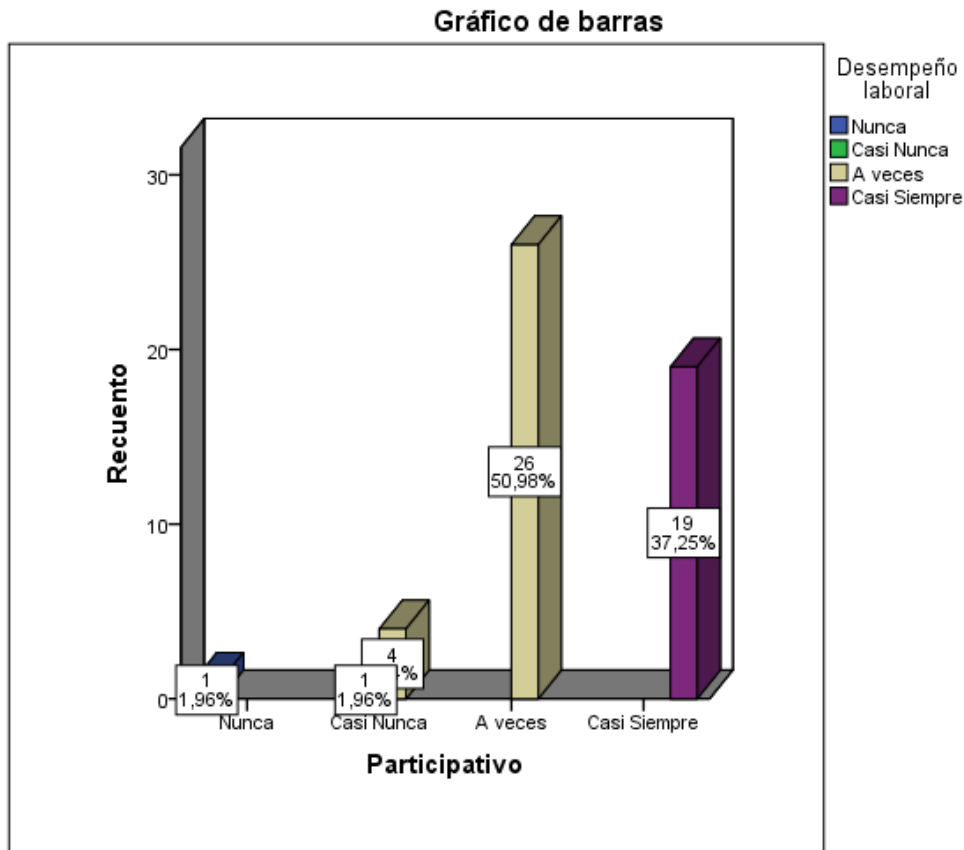


tabla 35 Correlaciones entre estilos de Participativo y Desempeño Laboral

		Correlaciones	
			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Participativo		Participativo
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,952**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado obtenido que se muestra en la Tabla N° 34, se observa los resultados que afirman los servidores del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay sobre los estilo de liderazgo participativo de total encuestados el 51.% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo participativo , por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones consulta a sus colaboradores, a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito. Por otra parte, en la misma tabla se evidencia que solo el 37.3 % desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, y por ende podemos inferir que los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su Productividad, no desempeñan con eficacia y con eficiencia su desempeño laboral y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el Tercer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo participativo , y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente que es solo el 37.3%.

Además, tenemos como la tercera hipótesis específico que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018. ; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 95.2% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación positiva muy alta.

Dimensión 4 Estilo de liderazgo de Orientado a los Resultados

Tabla 36 Orientado a los Resultados*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral				Total	
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Orientado a los Resultados	Nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	3,9%
	Casi Nunca	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
	A veces	Recuento	0	0	23	0	23
		% del total	0,0%	0,0%	45,1%	0,0%	45,1%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	4	19	23
		% del total	0,0%	0,0%	7,8%	37,3%	45,1%
Total		Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Figura 29 Estilo de liderazgo de Orientado a los Resultados

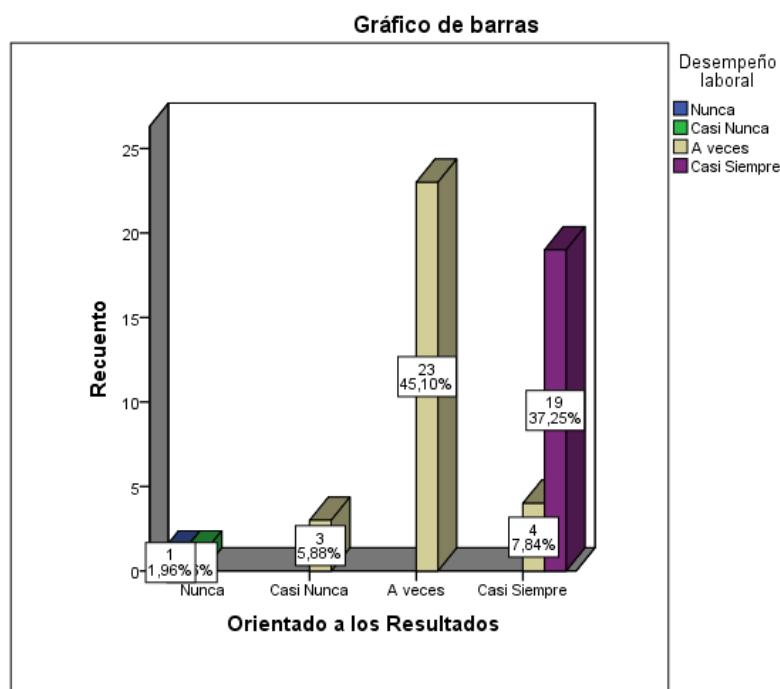


Tabla 37 Correlaciones entre estilo Orientado a los Resultados y Desempeño Laboral

Correlaciones			Orientado a los Resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Orientado a los Resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

En la Tabla N° 36, se observa los resultados que perciben los servidores del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay sobre los estilo de liderazgo orientado a los resultados de total encuestados el 45.1.% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo orientado a los resultados , por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo orientado a los resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad. Y a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación, por otra parte, en la misma tabla se evidencia que un mínimo porcentaje del 37.3% afirman que desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, por lo que podemos inferir que los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su productividad, no desempeñan con eficacia y con eficiencia su desempeño laboral.

Sin embargo, el cuarto objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la

Vega Abancay-201; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo orientado a los resultados , y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente que es solo el 37.3%.

Además, tenemos como la cuarto hipótesis específico a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 84.7% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación positiva alta.

III. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación de *liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018*; se establecieron 01 objetivo general y tres objetivos específicos, relacionados liderazgo y desempeño laboral, los mismos, que están determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018 .y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; b) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; c) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018 y d) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

Otro aspecto que es necesario abordar en este capítulo es en relación con la valides interna, de los instrumentos utilizados en la presente tesis, y son los siguientes: a) cuestionario de percepción, en este contexto, la validación fue realizado por 3 juicios de expertos llegando a una puntuación ponderada de 96% que es muy buena y aplicando el estadístico de alfa de Crombach, sobre los estadísticos de fiabilidad del variable Liderazgo se desprende los resultados de análisis de fiabilidad es. 0.913 (91% de confiabilidad tomando con base 12 ítem., de las 20 encuestados y según la tabla categórica Coeficiente alfa Cronbach se determina que el instrumento de medición es confiable de consistencia interna es excelente y sobre la estadísticos de fiabilidad desempeño laboral los resultados de análisis de fiabilidad que es 0,935 (93 % confiable) tomando como base 12 ítem, de 20 encuestados y según la tabla categórica coeficiente alfa

Cronbach se determina que el instrumento de medición es confiable de consistencia interna y es excelente.

Sobre la metodología empleada en la presente tesis, El método de investigación es descriptivo y de diseño no experimental, porque no se manipularon intencionalmente las variables y solo se describieron y estudiaron los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Transversal, porque se la recolección de los datos se realizó solo una vez; de tipo de Investigación fue Básica y de nivel de investigación será descriptivo correlacional.

Además se siguió los siguientes pasos: a) construcción de los instrumentos encuesta de percepción; b) validación de los instrumentos descritos mediante juicio de expertos y aplicación el estadístico de alfa de Crombach; c) Ejecución y desarrollo del estudio, aplicando los instrumentos a la población de estudio a fin de obtener la percepción de los sujetos; y, d) Análisis de datos. En cuanto a la utilización de los métodos, de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas de la presente tesis, corresponden para el contraste de la primera, segunda, tercera sub-hipótesis, una prueba de coeficiente de correlación de Spearman., por las características de la tesis.

Las limitaciones que encontramos en el presente trabajo de la tesis, fue de orden financiero; escasa información sobre el problema planteado, por escasas informaciones relevantes para lograr el estudio; sin embargo, existió el compromiso de los servidores administrativos o población en estudio, para empezar la tesis, en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega, lo cual permitió obtener información de los participantes.

Los resultados del estudio reportados nos indican, para el **objetivo e hipótesis general**, sobre la determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; donde se puede afirmar

acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo, el desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8%. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados. Por lo cual se infiere que el estilo de líder directivo; estilo de líder solidario; estilo de líder participativo y estilo de líder orientado a los resultados son ejercidos solo esporádicamente. Por otra parte en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % manifiestan que a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente.

Y al resultado sometida a la prueba de hipótesis tal como hipótesis general que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman de coeficiente correlación de 0,773 con un nivel de significación bilateral de 0,000; y por ende se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables; y En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,3% entre las dos variables que podría ser calificada como un nivel de correlación positiva alta.

Primer objetivo específicos e hipótesis, sobre determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados que los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo directivo y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral como lo afirman el 58.8% de los encuestados. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo directivo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados. Sobre el primer hipótesis específico de que existe relación significativa

entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,716 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables. Y en valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 71,6% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta. Por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente, o sea que solo a veces en cuanto Guían, explican a sus colaboradores sus tareas, de establecer metas de desempeño, por ende no aplican en forma continua liderazgo de estructura o el orientado a las tareas del Hospital de Guillermo Díaz de la Vega. Por otra parte en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % afirma que desempeñan a veces en cuando su desempeño laboral por lo cual infiero que no desempeñan adecuadamente su productividad los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Segundo objetivo específicos e hipótesis, de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018; donde se puede afirmar que los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo solidario(52.9%) y el desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral (58.8%), En el otro extremo se evidencia que los funcionarios aplican mínimamente (25%) el estilo de liderazgo Solidario casi al igual que el desempeño laboral (37.3%).Por otra parte en la presente investigación es de comprobar como Segundo hipótesis específico que si existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; lo cual es demostrada mediante la prueba Rho de Spearman con un valor de coeficiente de correlación de 0,770 de un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma

la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,0% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta. , por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo solidario Directivo solo esporádicamente o solo a veces como la atención de forma personalizada las inquietudes del servidor, se preocupa por su bienestar, sistema de retribuciones e incentivos, por otra parte en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % afirman que solo a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente lo cual podemos inferir que no desempeñan adecuadamente su Productividad; un labor con eficacia y eficiencia los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, por otro lado solo el 37.3% opinan que si realizan adecuadamente su desempeño laboral.

Tercer objetivo específicos e hipótesis; fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018; donde afirman del total de encuestados el 51% perciben que solo a veces en cuando ejercen el liderazgo participativo, por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando como para tomar decisiones a veces en cuando consulta a sus colaboradores, a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito. Por otra parte se evidencia que el 37.3% desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, y por ende podemos inferir que los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su productividad, no desempeñan con eficacia y eficiencia su desempeño laboral y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre. Y la hipótesis es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que

existe correlación entre las dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 95.2% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva muy alta ; por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo Participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones como consultar a sus colaboradores, solo a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito.

Y Finalmente el cuarto objetivo e hipótesis específico es de determinar la relación entre el estilo de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018; se evidencia del total de encuestados el 45.1.% manifiestan que a veces en cuando ejercen el liderazgo orientado a los resultados, por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo orientado a los resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad. Y a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación, por otra parte, se evidencia que un mínimo porcentaje del 37.3% afirman que desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, por lo que podemos inferir que los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su productividad y no desempeñan con eficacia y eficiencia su desempeño laboral.

Como la cuarto hipótesis específico se plantea a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018 lo cual es confirmada por la prueba Rho de

Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir que existe correlación entre las dos variables y en valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 84.7%, que calificada un nivel de correlación positiva alta; por lo cual podemos inferir que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo orientado a los resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad, a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación.

Por otra parte se evidencia que un mínimo porcentaje del 37.3% afirman que desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, por lo que se infiere que no desempeñan adecuadamente su productividad; laboran de vez en cuando con eficacia y eficiencia en su desempeño laboral; De acuerdo a los resultados obtenidos coincide con el estudio planteado que cualquier estilo implementado en una institución tiene relación con el desempeño laboral (Gonzales, 1993), y la aplicación de estilos de liderazgo en las instituciones no vienen aplicando adecuadamente solo aplican a veces en cuando o esporádicamente no es continuo y en su mayoría los servidores de diferentes instituciones perciben desfavorablemente como lo demuestra el estudio, por su parte (Rodríguez, 2006), en el estudio de "Percepción de los docentes sobre los estilos de liderazgo de los directivos del departamento académico de enfermería de la UNMSM". Afirma que el ejercicio o aplicación de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral como lo demostré en el presente año y como también lo demuestra (Rincón, 2005), en su investigación de "Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas". Que Concluye que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación

IV. CONCLUSIONES

Primero.-Los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo y ejercen también a veces en cuando el desempeño laboral como la percepción es de 58.8% por lo cual se infiere que el estilo de líder directivo, estilo de líder solidario, estilo de líder participativo y estilo de líder orientado a los resultados son ejercidos solo esporádicamente o a veces en por los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la vega de Abancay. Por otra parte se evidencia que no existe un desempeñan adecuadamente para la productividad; laboral, no desempeñan con eficacia y eficiencia, Y sometida a la prueba de hipótesis se demuestra que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,773 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables; En valores porcentuales el índice de correlación expresa que existe un 77,3% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

Segundo.- La aplicación de estilos de liderazgo directivo y desempeño laboral de los funcionarios también solo ejercen a veces en cuando, como se evidencia la mejora del despeño laboral en el 58.8% y es mínimo de 37.3% que perciben favorablemente y que si existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,716 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir el valores porcentuales de índice de correlación expresa que existe un 71,6% entre las dos variables, que es calificada como un nivel de Correlación positiva alta. Por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente, y que solo a veces cuando lo guían, explican a sus colaboradores sus tareas, establecen metas de desempeño, por ende no se aplica en forma continua

el liderazgo de estructura o el orientado a las tareas y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Tercero.-Sobre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente o a veces en cuando que es solo el 37.3%. y que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir que existe correlación entre las dos variables y en valores porcentuales el índice de correlación expresa que existe un 95.2% entre las dos variables, que calificada como un nivel de correlación positiva muy alta ; por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones consulta a sus colaboradores, a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito.

Cuarto; En cuanto los estilos liderazgo Orientado a los Resultados, y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente que es solo el 37.3%. y existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 con un nivel de significación bilateral de 0,000; por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo Orientado a los Resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad. Y a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación.

V. RECOMENDACIONES

Primero.- Se recomienda fortalecer y tener sostenibilidad los estilos de liderazgo: liderazgo directivo; estilo de líder Solidario; estilo de líder Participativo y estilo de líder Orientado a los Resultados mediante una capacitación y sensibilización y un plan de trabajo y en cuanto al desempeño laboral de realizar constante monitorización y evaluaciones su Productividad; la Eficacia y su Eficiencia de desempeño laboral.

Segundo.- Se recomienda a los funcionarios del hospital ejercer el liderazgo Directivo constantemente de guiar, explicar a sus colaboradores sus tareas, de establecer metas de desempeño una capacitación o sensibilización o talleres y retroalimentar el mediante plan operativo anual.

Tercero.- Se recomienda implementar y aplicar un liderazgo Participativo para mejorar el desempeño para tomar decisiones con participación de sus colaboradores, y escuchar sugerencias y opiniones para integrarlas en carpeta de trabajo o un plan operativo.

Cuarto.- Se sugiere aplicar el liderazgo Orientado a los Resultados para fomentar la excelencia y el desempeño, poniendo metas retadoras, y monitorizar los para que sean de mayor rendimiento muy exigentes para alcanzar mayor nivel de productividad.

VI. REFERENCIAS

- (s.f.). Recuperado el 13 de NOVIEMBRE de 2017, de <https://deconceptos.com/general/satisfaccion>
- Comunicación en Salud: Conceptos, Teorías y Experiencias. (2003).
- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación.* España: Popular.
- Andrade, S. (Enero de 2008). *promonegocios.net*. Recuperado el 15 de Julio de 2018, de <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- BANEGAS CARADERO, J. (JULIO de 2014). Nivel de satisfacción de los pacientes atendidos en el Servicio de Urgencia del Centro de Diagnóstico Integral "Los Arales". *MEDISAN* , XVII(1).
- Banegas Caradero, J. (julio 2014). *Nivel de satisfacción de los pacientes atendidos en el Servicio de Urgencia del Centro de Diagnóstico Integral "Los Arales.* San Diego: EDISAN , XVII(1).
- Bittel. (2000). *Administración de Personal.*
- Cabello , E., & Chirinos , J. (ABRIL de 2012). Validación y aplicabilidad de encuestas SERVQUAL modificadas para medir la satisfacción de usuarios externos en servicios de salud. *Rev Med Hered* , II(88).
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano.* Washington: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Recursos Humanos.* Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2010). *es.slideshare*. Recuperado el 5 de Junio de 2018, de es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo
- Chiavenatto, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la administración.* Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Coontz. (1998). *Elementos de admistración ,5° edición ed.* México: McGrau Hill Interamerican.

- Coulter, R. (Noviembre de 2010). *es.slideshare*. Recuperado el 20 de Julio de 2018, de es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas 1 edición ed.* México: Pearson.
- Educativa, P. (2011). *Liderazgo educativo: perspectivas y nuevos enfoques.* Guatemala: Provincia Marista de América Central.
- Epañola, R. A. (Enero de 2008). *promonegocios.net*. Recuperado el 05 de Mayo de 2018, de <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Farfán, M. V. (2013). *La motivacion para el aprendizaje y su relacion con el rendimiento academico en el area de ingles de los estudiantes del primer grado de educacion de secundaria.* tesis de maestria, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, Piura.
- Figueroa Pedraza Dixis, C. C. (2014 de Enero). Accesibilidad a los servicios públicos de salud: la visión de los usuarios de la Estrategia Salud de la Familia. *Rev. Enferm. glob, XII(33)*.
- García, S. (2013). *La elección del tipo de diseño de investigación.* Revista científica.
- Gonzales Pérez, R. (2013). El buen trato al usuario: “Desafío permanente para trabajadores de la salud”.
- GONZALES PEREZ, R. (2013). El buen trato al usuario: “desafío permanente para trabajadores de la salud”.
- Gonzales, E. (1993). *Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente.* Caracas: Maracay: Trabajo de Maestría en la Universidad Experimental Libertador.
- Heizer, J. &. (s.f.).
- Heizer, J., & Render , B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas(8a. edicion ed.).* Madrid: Pearson educación, S.A.
- Hernández, E. (s/f). *El liderazgo.* España: Universidad Católica San Antonio de Murcia.
- Huamán Ángeles, M. (2012). Satisfacción del usuario de los servicios de salud.

- Interpersonal, Á. C. (s.f.). Recuperado el 14 de Noviembre de 2017, de <http://www.salud.gob.mx/unidades/evaluacion/indicadores/notas/indicador41.pdf>
- Kolcaba, K. (2013). *El Confort*.
- Mansilla, J. (2007). *“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución Inmaculada Concepción”*. Lima: Universidad Nacional del Callao.
- Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation*.
- Noriega, M. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades. México: Universidad Tecnológica de la Mixteca.
- Pastoral Educativa. (2001). *Liderazgo educativo: perspectivas y nuevos enfoques*.
- Perez de Alejo, B., & Garcia Diez, P. (AGOSTO de 2015). Grado de satisfacción de la población de la población con los servicios de enfermería en un área de salud. *Rev. Cubana enfermería*, II(1).
- Pezoa G., M. (Marzo de 2013). satisfacción y calidad percibida en la atención de salud hospitalaria. (6), 6. ranking de prestadores. (6), 6.
- Pila Chipugsi, J. E. (2012). *La motivacion como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de ingles del convenio Heroes del Cenepa de la Ciudad de Quito en el año 2012*. tesis para optar el grado de magister , Universidad de Guayaquil, Quito.
- Quispe Pérez, y. (2015). *Calidad de servicio y satisfacción del usuario en el servicio de traumatología del hospital nacional Hugo Pecetto Andahuaylas - 2015*. Tesis para optar el título profesional de licenciado, universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas: Escuela profesional de administración de empresas.
- Rincón, J. (2005). *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005”*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- RIVERA DELGADO, E. S. (2016). *SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN RELACION A LA CALIDAD DE ATENCIÓN QUE RECIBEN EN EL*

CENTRO MATERNO INFANTIL TAHUANTINSUYO BAJO-LIMA 2015 DE AGOSTO- DICIEMBRE. TESIS, UNIVERSIDAD DE HUANUCO, CENTRO MATERNO INFANTIL TAHUANTINSUYO BAJO-LIMA, LIMA.

Rivera Delgado, E. S. (2016). *Satisfacción del usuario en relación a la calidad de atención que reciben en el centro materno infantil Tahuantinsuyo bajo-Lima 2015 de Agosto- Diciembre. Tesis, Universidad de Huánuco, Centro materno infantil Tahuantinsuyo bajo.* Lima: Universidad de Huanuco.

Rodríguez, E. (2006). *Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la "UNMSM".* Lima: Universidad Mayor de San Marcos.

Sovero, F. (2001). *Cómo dirigir un Centro Educativo innovador. Primera Edición.* Lima: Editorial San Marcos.

Velazco, j. (2007). *Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos.* Madrid, España: Pirámide.

VII. ANEXOS

✓ Instrumentos

Anexo N° 01

La presente encuesta tiene la finalidad de medir como es percibido sobre el liderazgo y desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la vega Abancay - 2018”a modo de considerar la siguiente escala de calificación:

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue y únicamente puede marcar una opción por respuesta.

Las respuestas serán de uso confidencial y no lo comprometen en absoluto.

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

N	DIMENSIONES	Ítems	ESCALA				
			Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
VARIABLE 01. Estilos de liderazgo							
1	Directivo	¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que siga el MAPRO, reglas estándar y las normas de la Institución?					
2		¿A Ud. Le pide los funcionarios de esta institución a que cumpla los objetivos de desempeño de la Institución?					
3		¿A Ud. Lo explicaron los Funcionarios sus responsabilidades y como hacer sus actividades para lograr los objetivos de esta institución?					
4	Solidario	¿A Ud. los funcionarios le ayudo a solucionar problemas que no le permite llevar a cabo sus actividades?					
5		¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución crea un ambiente de equipo?					
6		¿A Ud. los Funcionarios de esta institución dedicaron su tiempo para enseñarle y orientarle sus actividades?					
7	Participativo	¿Para Ud., los Funcionarios de Esta Institución lo escucha atentamente las ideas y sugerencias de sus subordinados para resolver errores, quejas y fallas?					
8		¿Para Ud., Los Funcionarios de esta Institución pide sugerencia al subordinado y escucha atentamente las ideas y sugerencias de todo los Subordinados?					

9		¿Par Usted; los funcionarios de esta Institución Consulta a sus subordinados acerca de que tareas deben ser realizadas?					
10	Orientado a los Resultados	¿Para Ud. Los funcionarios de esta Institución muestran confianza en la habilidad de los miembros del grupo o subordinados?					
11		¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución Alienta el mejoramiento continuo en el rendimiento o desempeño excelente de los subordinados?					
12		¿Para Ud. Los funcionarios de esta institución definen objetivos y retos?					
VARIABLE 02.Desempeño laboral			Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
13	Productividad laboral	¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logran eficientemente las tareas asignadas?					
14		¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
15		¿Para Ud. el nivel de producción de los Funcionarios de esta Institución es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
16		¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
17	Eficacia	¿Para Usted. Los Funcionarios de esta Institución logra desarrollar su trabajo con calidad?					
18		¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
19		¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución logra a realizar las actividades que le ha asignado?					
20		¿Para Ud. Los Funcionarios de esta Institución conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
21	Eficiencia laboral	¿Par Ud. los Funcionarios de esta Institución ocupan cargos acorde a su capacidad profesional?					
22		¿El nivel de conocimiento técnico que posee los funcionarios de esta institución les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
23		¿Los Funcionarios de esta Institución logran desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
24		¿Los Funcionarios de esta institución logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					

✓ **Validez de los instrumentos**

✓ **Matriz de consistencia**

Matriz de consistencia

“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA ABANCAY -2018”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1- ¿Cuál es la relación que existente entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?</p> <p>P2-¿Cuál es la relación que existente entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?</p> <p>P3-¿Cuál es la relación que existente entre el estilo de liderazgo</p>	<p>Objetivo General.- Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1-Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.</p> <p>O2-Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.</p> <p>O3-Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>h1-Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.</p> <p>h2-Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.</p> <p>h3-Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz</p>	<p>V.1 .X.- ESTILOS DE LIDERAZGO.</p> <p>Dx1: Directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Explica como tienen que realizar sus tareas _ Establece los objetivos de desempeño _ Explica que deben hacer los colaboradores <p>Dx2.- Solidario</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Concentra en las necesidades de los colaboradores y su bienestar _ Crea un ambiente de equipo _ Promueve un clima de trabajo amigable. <p>Dx3.- Participativo</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Concede gran valor a las opiniones _ Pide sugerencias _ Consulta a sus colaboradores <p>Dx4.- Orientado a los Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Muestra confianza en la habilidad de los miembros del grupo _ Destaca la importancia del desempeño excelente _ Define de objetivos y retos <p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dy1.- Productividad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Eficiencia del trabajador. _ Eficacia del trabajador _ Nivel de producción del personal 	<p>Método de investigación. Descriptivo</p> <p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo -Correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental - Transversal</p> <p>Población Estará conformado por total de 58 Servidores administrativos del hospital Guillermo Díaz de la Vega-Abancay.</p> <p>Muestra; 51 Servidores administrativos del hospital Guillermo Díaz de la Vega-Abancay</p> <p>La técnica; trabajo de investigación es la encuesta.</p> <p>El instrumento: utilizado será el cuestionario</p> <p>Herramientas. Excel Sofwar SPS V 22.</p> <p>Estadística. Tablas de frecuencias. Estadígrafo de coeficiente de correlación de Spearman: <i>El instrumento estadístico es el coeficiente de correlación de Spearman para probar la hipótesis de investigación.</i></p> <p style="text-align: center;">$P = \frac{r_{s_{12}}}{n-1}$</p>

<p>Participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?</p> <p>P4-¿Cuál es la relación que existente entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018?</p>	<p>de la Vega Abancay-2018</p> <p>O4- Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018</p>	<p>de la Vega Abancay-2018.</p> <p>h4-Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.</p>	<p>_ Cumplimiento de las metas del trabajador</p> <p>Dy2.- Eficacia</p> <p>_ Percepción del nivel de calidad de trabajo.</p> <p>_ Metas logradas</p> <p>_ Cumplimiento de las tareas asignadas.</p> <p>_ Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</p> <p>Dy3.- Eficiencia laboral</p> <p>_ Responsabilidad del personal.</p> <p>_ Nivel de conocimientos técnicos.</p> <p>_ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</p> <p>_ Nivel de adaptabilidad del funcionario.</p>	
---	--	--	---	--

- ✓ **Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE:

JORGE PONCE JUAREZ, Identificado con DNI N° 31020226. en mi calidad de Director del hospital Guillermo Díaz de la vega Abancay , dejo constancia que el señor **PEDRO LAUREANO YUCRA ACHULLI** identificado con DNI N° xxxxxxxx, egresado de la **MAESTRÍA DE GESTIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, ha realizado las encuestas y trabajo de campo en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega, para la obtención de datos para tesis denominado **“Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018”**.

Se expide el presente a pedido del interesado y para fines consiguientes.

Abancay, 27 de Julio del 2018

✓ **Otras evidencias fotos**

✓ Base de datos de la variable

	Estilos de liderazgo												Desempeño laboral											
	Directivo			Solidario			Participativo			Orientado a			Productividad				Eficacia				Eficiencia			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
E1	3	5	1	3	2	1	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3
E2	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3
E3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
E5	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
E6	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
E7	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
E8	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3
E9	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
E10	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3
E11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3
E12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3
E13	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3
E14	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E15	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2
E16	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E17	2	1	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
E18	3	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
E19	3	3	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E20	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
E21	1	3	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2
E22	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3
E23	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3
E24	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E25	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
E26	3	4	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
E27	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
E28	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
E29	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
E30	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E31	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
E32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
E33	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
E34	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
E35	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3
E36	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
E37	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
E38	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
E39	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3
E40	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4
E41	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3
E42	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
E44	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4
E45	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
E46	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
E47	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
E48	2	4	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
E49	3	4		3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4
E50	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4
E51	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4

✓ **Artículo Científico**

Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del
Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay – 2018

Pedro Laureano yucra Achulli; yucra@hotmail.com; [Hospital
Guillermo Díaz de la Vega-Abancay](#)

El presente trabajo de investigación con el tema “Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018” tiene como objetivo general de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018. De enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transaccional y para su determinación se recolectó información en un periodo definido de 51 Servidores administrativos del hospital Guillermo Díaz de la Vega-Abancay, utilizando un Cuestionario estructurado, instrumento que fue medido con las escalas de Likert (casi siempre, siempre, a veces, casi nunca, nunca). Los resultados obtenidos son las siguientes:

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,773 y aplican a veces en cuando el liderazgo y mejoran el desempeño laboral.

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay, confirmada por la prueba Rho de Spearman 0,716 y Por lo cual se infiere que los funcionarios del Hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente o solo a veces en cuando.

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo participativo y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 y que los funcionarios del Hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones.

-Existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño laboral en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 y los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo Orientado a los Resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras
Y se recomienda fortalecer y tener sostenibilidad.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, desempeño laboral, funcionarios.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between leadership styles and the job performance of officials of the Regional Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018. In attention to the dimensions obtained in the research process.

The present research is of a descriptive, quantitative, non-experimental, transectional approach and for its determination information was collected in a defined period inviting a sample of 51 administrative servers from the Guillermo Díaz de la Vega-Abancay hospital to develop a questionnaire , instrument that was measured with Likert scales (almost always, always, sometimes, almost never, never). The results obtained are the following:

There is a high positive correlation between leadership styles and work performance at the Guillermo Díaz de la Vega Abancay hospital; and sometimes apply in leadership and improve work performance.

There is a high positive correlation between management leadership styles and work performance at the Guillermo Díaz de la Vega Abancay hospital; and sometimes apply in leadership and improve work performance.

There is a high positive correlation between participative leadership styles and work performance in the Guillermo Díaz de la Vega Abancay hospital; and sometimes apply in leadership and improve work performance.

There is a high positive correlation between the Results Oriented leadership styles and the work performance at the Guillermo Díaz de la Vega Abancay hospital; and sometimes apply in leadership and improve work performance.

Key words: Leadership, job performance, officials Guillermo Diaz de la Vega Abancay Regional Hospital.

INTRODUCCION

Los grandes cambios en la vida institucional de organizaciones y empresas e inclusive de naciones del mundo, se han por líderes, que actúan fundamentalmente con nuevos paradigmas. Con respecto a estos líderes que han tenido y tienen el valor de cuestionar el statu quo de las situaciones, tal como lo manifiesta Stephen R. Covey, (1990) en su libro El Liderazgo Centrado en Principios dice:

“En los negocios, los nuevos líderes pondrán en cuestión la suposición de que la satisfacción total del cliente representa la ética definitiva del servicio. Se desplazarán hacia la satisfacción total de todo el que tenga interés por el éxito de la organización tomando decisiones que beneficien a todas esas personas. Para generar esta nueva manera de pensar, los líderes tienen que crear un nuevo conjunto de destrezas, de sinergia. Esta procede de un modo natural de la calidad de la relación, de la amistad, de la confianza y del amor que une a las personas.”

El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, es un Hospital Regional de Docencia de nivel de complejidad II-1 dependencia del Ministerio de Salud y está Ubicada en la Región de Apurímac de la provincia de Abancay , es una institución asistencial de segundo nivel de categoría II-1 que funciona como Hospital Referencial de la Región de Apurímac, brindando atención integral en los diferentes servicios de atención en las diferentes servicios de productoras (UPSS) emergencia área critica consultorio ambulatorio , hospitalización (340 camas) servicio de apoyo diagnóstico,(Radiología e mazines, patología clínica anatomía patológica, laboratorio) y farmacia, cuya población de referencia, asignada en un promedio de 140.000.00 mil habitantes , con una área de influencia 490,000.00 mil de habitantes indirecta. Y se cuenta con 468 trabajadores nombrados, contramutados, servició por terceros asistenciales y administrativo.

En el hospital Guillermo Díaz de la vega cuenta con 58 servidores administrativos y funcionarios que administran y realizan una serie de procesos administrativos con la finalidad de garantizar los diferentes recursos para satisfacer a los pacientes delo hospital Guillermo Díaz de la vega y eleven el

desempeño laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales, sin embargo existe malestar general e inclusive pérdida de autoridad y no existe liderazgo para los servidores administrativos es decir no se evidencia ningún tipo de liderazgo de directivo , solidario, participativo y orientado a los resultados al mismo tiempo no se evidencia el desempeño laboral, la eficacia y la eficiencia laboral y existe deficiente cumplimiento de objetivos. Y como consecuencia existe disminución de desempeño laboral e insatisfacción de usuarios o clientes del Hospital Guillermo Días de la Vega, y para mejorar o revertir esta situación se requiere determinar los estilos de liderazgo del Hospital de Guillermo Díaz de la Vega y su implicancia en impacto en la satisfacción de los clientes.

METODOLOGÍA

El Método de investigación es descriptivo y de diseño No experimental, transversal, tipo de Investigación Básica y de nivel de investigación descriptivo correlacional. Y con una población de 54 servidores administrativos del Hospital Guillermo Díaz de la Vega-Abancay del mes de mayo del año 2018 y con muestra de 51 servidores administrativos cuyas técnicas de recolección de datos fue encuesta y el Instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario estructurado de acuerdo a la encuesta; para el análisis de datos se utilizo la ayuda del software estadístico IBM SPSS, versión 22,

RESULTADOS

El resultado alcanzado de este trabajo de investigación titulado estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018. Se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 01 Distribución de Estilos de liderazgo*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral				Total	
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Estilos de liderazgo	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi Nunca	Recuento	0	1	3	0	4
		% del total	0,0%	2,0%	5,9%	0,0%	7,8%
	A veces	Recuento	0	0	27	6	33
		% del total	0,0%	0,0%	52,9%	11,8%	64,7%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	25,5%	25,5%
Total		Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Tabla 02 Correlaciones entre estilos de liderazgo y Desempeño Laboral

		Correlaciones		
		Estilos de liderazgo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado que si evidencia en la Tabla N° 01, se podría afirmar sobre los estilos de liderazgo que aplican solo a veces en cuando y esto representa en un 64.7% de los encuestados, por lo cual se infiere que el estilo de líder Directivo; estilo de líder Solidario; estilo de líder Participativo y estilo de líder Orientado a los Resultados son ejercidos solo esporádicamente o a veces en por los Funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la vega de Abancay. Por otra

parte, en la misma tabla se evidencia que el 58.8% a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente que se infiere que se no desempeñan adecuadamente su Productividad; Laboral Eficacia y con Eficiencia su desempeño laboral los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, y solo el 37% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo , el desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% %. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados.

Además, tenemos como hipótesis general que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,773 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,3% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

Dimensión 1 Estilo de liderazgo de Directivo

Tabla 03 Distribución de estilo de liderazgo Directivo*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral				Total	
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Directivo	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1

	% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
Casi Nunca	Recuento	0	1	15	0	16
	% del total	0,0%	2,0%	29,4%	0,0%	31,4%
A veces	Recuento	0	0	15	10	25
	% del total	0,0%	0,0%	29,4%	19,6%	49,0%
Casi Siempre	Recuento	0	0	0	9	9
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	17,6%	17,6%
Total	Recuento	1	1	30	19	51
	% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Tabla 04 Correlaciones entre estilos de Directivo y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Directivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado que se evidencia en la Tabla N° 03, se podría determinar sobre los estilos de liderazgo directivo los servidores del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay de total encuestados el 49% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo directivo, por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente o solo a veces guían, explican a sus colaboradores sus tareas, de establecer metas de desempeño, por ende no se aplicaría en forma continua liderazgo de estructura o el orientado a las tareas. Por otra parte, en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente por ende podemos inferir que no desempeñan adecuadamente su productividad; laboral

eficacia y eficiencia su desempeño laboral los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el primer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo directivo, y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% %. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo Directivo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados.

Además, tenemos como el primer hipótesis específico a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,716 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 71,6% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

Dimensión 2 Líder Solidario

Tabla 05 Distribución de Solidario*Desempeño laboral tabulación cruzada

			Desempeño laboral				Total
			Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	
Solidario	Nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	3,9%
	Casi Nunca	Recuento	0	0	9	0	9
		% del total	0,0%	0,0%	17,6%	0,0%	17,6%

A veces	Recuento	0	0	21	6	27
	% del total	0,0%	0,0%	41,2%	11,8%	52,9%
Casi Siempre	Recuento	0	0	0	13	13
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	25,5%	25,5%
Total	Recuento	1	1	30	19	51
	% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Tabla 06 Correlaciones entre estilos de Solidario y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Solidario	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Solidario	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado que se evidencia en la Tabla N° 05, se observa los resultados que afirman los servidores del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay sobre los estilos de liderazgo solidario o considerado de total encuestados el 52.9% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo solidario, por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo solidario Directivo solo esporádicamente o solo a veces atiende de forma personalizada sus inquietudes, se preocupa por su bienestar y solo a veces los funcionarios se basa en establecer sistema de retribuciones e incentivos. Y a solo a veces orientan su liderazgo hacia las personas. Por otra parte, en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente y que se infiere que no desempeñan adecuadamente su productividad laboral, eficacia y eficiencia los funcionarios del

hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo solidario, y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% %. En el otro extremo tenemos que cuando los el estilo de liderazgo solidario son aplicados mínimamente 25%, el desempeño laboral de los funcionarios mejora a veces en cuando como lo afirman el 37.3% los encuestados.

Además, tenemos como el segundo hipótesis específico a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,770 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,0% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

Dimensión 3 Participativo

Tabla 07 Distribución Participativo*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Participativo	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi Nunca	Recuento	0	1	4	0	5
		% del total	0,0%	2,0%	7,8%	0,0%	9,8%
	A veces	Recuento	0	0	26	0	26
		% del total	0,0%	0,0%	51,0%	0,0%	51,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	19	19
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	37,3%	37,3%
	Total	Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

tabla 08 Correlaciones entre estilos de Participativo y Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		Participativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Participativo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,952**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

De acuerdo al resultado obtenido que se muestra en la Tabla N° 07, se observa los resultados que afirman los servidores del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay sobre los estilo de liderazgo participativo de total encuestados el 51.% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo

participativo , por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones consulta a sus colaboradores, a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito. Por otra parte, en la misma tabla se evidencia que solo el 37.3 % desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, y por ende podemos inferir que los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su Productividad, no desempeñan con eficacia y con eficiencia su desempeño laboral y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Sin embargo, el Tercer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo participativo , y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente que es solo el 37.3%.

Además, tenemos como la tercera hipótesis específico que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018. ; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 95.2% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación positiva muy alta.

Dimensión 4 Orientado a los Resultados

Tabla 09 Orientado a los Resultados*Desempeño laboral tabulación cruzada

		Desempeño laboral					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre		
Orientado a los Resultados	Nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	3,9%
	Casi Nunca	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
	A veces	Recuento	0	0	23	0	23
		% del total	0,0%	0,0%	45,1%	0,0%	45,1%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	4	19	23
		% del total	0,0%	0,0%	7,8%	37,3%	45,1%
Total		Recuento	1	1	30	19	51
		% del total	2,0%	2,0%	58,8%	37,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

Tabla 10 38Correlaciones entre estilo Orientado a los Resultados y Desempeño Laboral

		Correlaciones		
		Orientado a los Resultados	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Orientado a los Resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

En la Tabla N° 09, se observa los resultados que perciben los servidores del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay sobre los estilos de liderazgo orientado a los resultados de total encuestados el 45.1.% perciben que a veces en cuando ejercen el liderazgo orientado a los resultados , por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo orientado a los resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad. Y a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación, por otra parte, en la misma tabla se evidencia que un mínimo porcentaje del 37.3% afirman que desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, por lo que podemos inferir que los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su productividad, no desempeñan con eficacia y con eficiencia su desempeño laboral.

Sin embargo, el cuarto objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-201; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo orientado a los resultados , y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente que es solo el 37.3%.

Además, tenemos como la cuarto hipótesis específico a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables.

En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 84.7% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación positiva alta.

DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación de *liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018*; se establecieron 01 objetivo general y tres objetivos específicos, relacionados liderazgo y desempeño laboral, los mismos, que están determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018 .y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; b) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; c) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018 y d) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018.

Otro aspecto que es necesario abordar en este capítulo es en relación con la validez interna, de los instrumentos utilizados en la presente tesis, y son los siguientes: a) cuestionario de percepción, en este contexto, la validación fue realizado por 3 juicios de expertos llegando a una puntuación ponderada de 96% que es muy buena y aplicando el estadístico de alfa de Crombach, sobre los estadísticos de fiabilidad del variable Liderazgo se desprende los resultados de análisis de fiabilidad es. 0.913 (91% de confiabilidad tomando con base 12 ítem., de las 20 encuestados y según la tabla categórica Coeficiente alfa Cronbach se determina que el instrumento de medición es confiable de consistencia interna es excelente y sobre la estadísticos de fiabilidad desempeño laboral los resultados de análisis de fiabilidad que es 0,935 (93 % confiable) tomando como base 12

ítem, de 20 encuestados y según la tabla categórica coeficiente alfa Cronbach se determina que el instrumento de medición es confiable de consistencia interna y es excelente.

Sobre la metodología empleada en la presente tesis, El método de investigación es descriptivo y de diseño no experimental, porque no se manipularon intencionalmente las variables y solo se describieron y estudiaron los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Transversal, porque se la recolección de los datos se realizó solo una vez; de tipo de Investigación fue Básica y de nivel de investigación será descriptivo correlacional.

Además se siguió los siguientes pasos: a) construcción de los instrumentos encuesta de percepción; b) validación de los instrumentos descritos mediante juicio de expertos y aplicación el estadístico de alfa de Crombach; c) Ejecución y desarrollo del estudio, aplicando los instrumentos a la población de estudio a fin de obtener la percepción de los sujetos; y, d) Análisis de datos. En cuanto a la utilización de los métodos, de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas de la presente tesis, corresponden para el contraste de la primera, segunda, tercera sub-hipótesis, una prueba de coeficiente de correlación de Spearman., por las características de la tesis.

Las limitaciones que encontramos en el presente trabajo de la tesis, fue de orden financiero; escasa información sobre el problema planteado, por escasas informaciones relevantes para lograr el estudio; sin embargo, existió el compromiso de los servidores administrativos o población en estudio, para empezar la tesis, en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega, lo cual permitió obtener información de los participantes.

Los resultados del estudio reportados nos indican, para el **objetivo e hipótesis general** , sobre la determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados si los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo, el desempeño

laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% %. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados. Por lo cual se infiere que el estilo de líder directivo; estilo de líder solidario; estilo de líder participativo y estilo de líder orientado a los resultados son ejercidos solo esporádicamente. Por otra parte en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % manifiestan que a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente.

Y al resultado sometida a la prueba de hipótesis tal como hipótesis general que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman de coeficiente correlación de 0,773 con un nivel de significación bilateral de 0,000; y por ende se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables; y En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,3% entre las dos variables que podría ser calificada como un nivel de correlación positiva alta.

Primer objetivo específicos e hipótesis, sobre determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; donde se puede afirmar acuerdo a los resultados que los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo directivo y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral como lo afirman el 58.8% de los encuestados. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo directivo son aplicados, el desempeño laboral de los funcionarios mejora siempre como lo afirman el 37.3% los encuestados. Sobre el primer hipótesis específico de que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Directivo y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,716 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, se

confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables. Y en valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 71,6% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta. Por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente, o sea que solo a veces en cuanto Guían, explican a sus colaboradores sus tareas, de establecer metas de desempeño, por ende no aplican en forma continua liderazgo de estructura o el orientado a las tareas del Hospital de Guillermo Díaz de la Vega. Por otra parte en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % afirma que desempeñan a veces en cuando su desempeño laboral por lo cual infiero que no desempeñan adecuadamente su productividad los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Segundo objetivo específicos e hipótesis, de la investigación fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018; donde se puede afirmar que los funcionarios aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo solidario(52.9%) y el desempeño laboral de los funcionarios también a veces en cuando se evidencia la mejora del desempeño laboral (58.8%), En el otro extremo se evidencia que los funcionarios aplican mínimamente (25%) el estilo de liderazgo Solidario casi al igual que el desempeño laboral (37.3%). Por otra parte en la presente investigación es de comprobar como Segundo hipótesis específico que si existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Solidario y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018; lo cual es demostrada mediante la prueba Rho de Spearman con un valor de coeficiente de correlación de 0,770 de un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 77,0% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta. , por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo solidario Directivo solo esporádicamente o solo a veces como la atención de forma personalizada las inquietudes del servidor, se preocupa por su bienestar, sistema de retribuciones e incentivos, por otra parte en la misma tabla se evidencia que el 58.8 % afirman

que solo a veces en cuando desempeñan su desempeño laboral adecuadamente lo cual podemos inferir que no desempeñan adecuadamente su Productividad; un labor con eficacia y eficiencia los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, por otro lado solo el 37.3% opinan que si realizan adecuadamente su desempeño laboral.

Tercer objetivo específicos e hipótesis; fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018; donde afirman del total de encuestados el 51% perciben que solo a veces en cuando ejercen el liderazgo participativo, por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando como para tomar decisiones a veces en cuando consulta a sus colaboradores, a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito. Por otra parte se evidencia que el 37.3% desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, y por ende podemos inferir que los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su productividad, no desempeñan con eficacia y eficiencia su desempeño laboral y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre. Y la hipótesis es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 95.2% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva muy alta ; por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo Participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones como consultar a sus colaboradores, solo a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito.

Y Finalmente el cuarto objetivo e hipótesis específico es de determinar la relación entre el estilo de liderazgo orientado a los resultados y el desempeño

laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018; se evidencia del total de encuestados el 45.1.% manifiestan que a veces en cuando ejercen el liderazgo orientado a los resultados, por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo orientado a los resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad. Y a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación, por otra parte, se evidencia que un mínimo porcentaje del 37.3% afirman que desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, por lo que podemos inferir que los funcionarios del hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay no desempeñan adecuadamente su productividad y no desempeñan con eficacia y eficiencia su desempeño laboral.

Como la cuarto hipótesis específico se plantea a que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral de funcionarios del hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018 lo cual es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir que existe correlación entre las dos variables y en valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 84.7%, que calificada un nivel de correlación positiva alta; por lo cual podemos inferir que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo orientado a los resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad, a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación.

Por otra parte se evidencia que un mínimo porcentaje del 37.3% afirman que desempeñan su desempeño laboral adecuadamente, por lo que se infiere que no desempeñan adecuadamente su productividad; laboran de vez en cuando con

eficacia y eficiencia en su desempeño laboral; De acuerdo a los resultados obtenidos coincide con el estudio planteado que cualquier estilo implementado en una institución tiene relación con el desempeño laboral (Gonzales, 1993), y la aplicación de estilos de liderazgo en las instituciones no vienen aplicando adecuadamente solo aplican a veces en cuando o esporádicamente no es continuo y en su mayoría los servidores de diferentes instituciones perciben desfavorablemente como lo demuestra el estudio, por su parte (Rodríguez, 2006), en el estudio de "Percepción de los docentes sobre los estilos de liderazgo de los directivos del departamento académico de enfermería de la UNMSM". Afirma que el ejercicio o aplicación de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral como lo demostré en el presente año y como también lo demuestra (Rincón, 2005), en su investigación de "Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas". Que Concluye que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación

CONCLUSIONES

Primero.-Los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la Vega Abancay aplican a veces en cuando los estilos de liderazgo y ejercen también a veces en cuando el desempeño laboral como la percepción es de 58.8% por lo cual se infiere que el estilo de líder directivo, estilo de líder solidario, estilo de líder participativo y estilo de líder orientado a los resultados son ejercidos solo esporádicamente o a veces en por los funcionarios del Hospital Guillermo Díaz de la vega de Abancay. Por otra parte se evidencia que no existe un desempeñan adecuadamente para la productividad; laboral, no desempeñan con eficacia y eficiencia, Y sometida a la prueba de hipótesis se demuestra que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,773 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables; En valores porcentuales el índice de correlación expresa que existe un 77,3% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de Correlación positiva alta.

Segundo.- La aplicación de estilos de liderazgo directivo y desempeño laboral de los funcionarios también solo ejercen a veces en cuando, como se evidencia la mejora del desempeño laboral en el 58.8% y es mínimo de 37.3% que perciben favorablemente y que si existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral; confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,716 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir el valores porcentuales de índice de correlación expresa que existe un 71,6% entre las dos variables, que es calificada como un nivel de Correlación positiva alta. Por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo directivo solo esporádicamente, y que solo a veces cuando lo guían, explican a sus colaboradores sus tareas, establecen metas de desempeño, por ende no se aplica en forma continua el liderazgo de estructura o el orientado a las tareas y solo el 37.3% opinarían que lo realizan casi siempre.

Tercero.-Sobre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente o a veces en cuando que es solo el 37.3%. y que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo participativo y el desempeño laboral que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.952 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir que existe correlación entre las dos variables y en valores porcentuales el índice de correlación expresa que existe un 95.2% entre las dos variables, que calificada como un nivel de correlación positiva muy alta ; por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo participativo solo esporádicamente o solo a veces en cuando antes de tomar decisiones consulta a sus colaboradores, a veces en cuando escucha sugerencias y opiniones para integrarlas al grupo de decisiones que se toman a diario en la organización, estimula a veces en cuando a discusiones grupales y presenta sugerencias por escrito.

Cuarto; En cuanto los estilos liderazgo Orientado a los Resultados, y en cuando al desempeño laboral de los funcionarios aplican escasamente que es solo el 37.3%. y existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Orientado a los Resultados y el desempeño laboral confirmada por la prueba Rho de Spearman

que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.847 con un nivel de significación bilateral de 0,000; por lo cual se infiere que los funcionarios del hospital ejercen el liderazgo Orientado a los Resultados solo esporádicamente o solo a veces en cuando fomentan la excelencia en el desempeño poniendo metas retadoras, a veces en cuando orientan a la búsqueda de mejoramiento, a veces en cuando los funcionarios brindan estándares de rendimiento muy exigentes para los colaboradores buscando que estos obtengan el mayor nivel de productividad. Y a veces en cuando ofrecen a los colaboradores la posibilidad de superación.

REFERENCIAS

1. Andrade, S. (Enero de 2008). *promonegocios.net*. Recuperado el 15 de Julio de 2018, de <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
2. Bittel. (2000). *Administración de Personal*.
3. Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
4. Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. Washington: McGraw-Hill.
5. Chiavenato, I. (Noviembre de 2010). *es.slideshare*. Recuperado el 5 de Junio de 2018, de es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo
6. Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la administración*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
7. Coontz. (1998). *Elementos de administración*, 5° edición ed. México: McGraw Hill Interamerican.