



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**Estilos de liderazgo y productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de oncología en el Hospital Goyeneche, Arequipa 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Enfermería

**AUTORA:**

Apaza Flores, Yenny Eugenia ([orcid.org/0000-0002-7928-0628](https://orcid.org/0000-0002-7928-0628))

**ASESORA:**

Mg, Calle Samaniego, Ingrid Magaly ([orcid.org/0000-0003-3208-7107](https://orcid.org/0000-0003-3208-7107))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

**LIMA — PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Este proyecto está dedicado a DIOS, que me ayudó a alcanzar esta meta personal con sus bendiciones, a mi madre, que es una parte esencial de mi vida y me inspira a alcanzar mis metas y siempre está a mi lado cuando tomo decisiones, a mi familia, que son mi motor e inspiración cada día, y a mis queridos hermanos, que me enseñaron con su maravilloso ejemplo a no rendirme en el intento y alcanzar mis metas.

**Yenny Apaza**

## **Agradecimiento**

Mi gratitud va dirigida a Dios por proporcionarme salud y vida, así como a la Mg. Ingrid Calle Samaniego por el tiempo y la experiencia que me proporcionó para ayudarme a completar mi título universitario a tiempo. Estoy especialmente agradecida, a mis padres por darme la vida y guiarme en cómo vivirla.

**Yenny Apaza**

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de Investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, Muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	18
3.5. Procedimiento .....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Principios bioéticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	47

## Índice de Tablas

Tabla 1 Recuento de la población .....	17
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento .....	18
Tabla 3 Validación de Juicios de expertos .....	19
Tabla 4 Estadística de confiabilidad de los Estilos de liderazgo.....	21
Tabla 5 Estadística de confiabilidad de la productividad laboral .....	21
Tabla 6 Pruebas de normalidad .....	22
Tabla 7 Pruebas de correlación según la hipótesis general. ....	23
Tabla 8 Prueba de correlación según la hipótesis específica 1 .....	24
Tabla 9 Prueba de correlación según la hipótesis específica 2 .....	25
Tabla 10 Prueba de correlación según la hipótesis específica 3.....	26
Tabla 11 Dimensión liderazgo transformacional.....	27
Tabla 12 Dimensión liderazgo transaccional.....	28
Tabla 13 Dimensión liderazgo pasivo/evitador .....	29
Tabla 14 Variable estilos de liderazgo.....	30
Tabla 15 Dimensión rendimiento en la tarea .....	31
Tabla 16 Dimensión rendimiento en el contexto.....	32
Tabla 17 Dimensión comportamientos laborales perjudiciales.....	33
Tabla 18 Variable productividad laboral .....	34

## Índice de Figuras

Figura. 1 Dimensión liderazgo transformacional .....	27
Figura. 2 Dimensión liderazgo transaccional.....	28
Figura. 3 Dimensión liderazgo pasivo/evitador.....	29
Figura. 4 Variable estilos de liderazgo .....	30
Figura. 5 Dimensión rendimiento en la tarea.....	31
Figura. 6 Dimensión rendimiento en el contexto .....	32
Figura. 7 Dimensión comportamientos laborales perjudiciales .....	33
Figura. 8 Variable productividad laboral .....	34

## RESUMEN

Esta investigación tiene como finalidad; Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021. Para este estudio se utilizó una metodología cuantitativa, un diseño de investigación no experimental. Se utilizó una técnica de encuesta y un instrumento de cuestionario para la recolección de los datos, que se analizaron de acuerdo con los requisitos de validez ( $V=100\%$ ) y fiabilidad (alfa de Crombach = 0,922). La muestra fue conformada por los 60 personales de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa considerada como no probabilística. Según resultados sobre la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral del personal de enfermería, la prueba de Pearson sugiere un valor de 0,420\*\*, lo que indica una relación directa. Sin embargo, cuanto más avanzado es el estilo de liderazgo, mayor es el grado de productividad laboral. En conclusión, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral.

**Palabras clave:** estilos, productividad, liderazgo, laboral y personal.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between leadership styles and labor productivity in the nursing staff of the Hospital Goyeneche Arequipa-2021. For this study we used a quantitative methodology, an explanatory research level and a non-experimental research design. A survey technique and a questionnaire instrument were used to collect the data, which were analyzed according to the requirements of validity ( $V=100\%$ ) and reliability (Crombach's  $\alpha = 0.922$ ). The sample was made up of the 60 nursing personnel of the Goyeneche Arequipa Hospital and was considered non-probabilistic. According to results on the relationship between leadership styles and labor productivity of nursing personnel, Pearson's test suggests a value of  $0.420^{**}$ , which indicates a direct relationship. However, the more advanced the leadership style, the higher the degree of work productivity. In conclusion, there is a direct and significant relationship between leadership styles and labor productivity.

**Keywords:** styles, productivity, leadership, work, and personal productivity.



## I. INTRODUCCIÓN

La enfermería ha surgido como una competencia que es fundamental en las estructuras organizacionales de las instituciones de salud, de acuerdo con la tendencia actual del liderazgo, que indica que es uno de los factores inherentes a todas las teorías organizacionales. Esto se debe a las necesidades de contar con las instituciones eficientes y también que sean competitivas con recursos humanos preparados en habilidades de liderazgo y gestión, que promuevan relaciones humanas enfocadas a la cultura.

Para la OMS,(1) por su parte, enfatiza la dificultad de retener profesionales competentes, destacando que las enfermeras en funciones de liderazgo deben tener la capacidad de influir en los sistemas de toma de decisiones que crean prioridades y la asignación de los recursos para el logro de la salud. (...) deben estar preparados para adoptar responsabilidades de liderazgo en el ámbito hospitalario. Este es un requisito necesario para poder generar los cambios en sus prácticas diarias y asegurar la calidad de los cuidados, así como conciliar las finalidades institucionales con las demandas del equipo en el área de la enfermería (2) (3).

Además, debido a su participación activa, los programas de salud, la asignación de recursos, el análisis de datos y la gestión de grupos de trabajo, la Organización Americana de Enfermeras Ejecutivas (AONE) considera que el liderazgo es una capacidad vital para la gestión de las enfermeras(4) (6).

Según la definición de Chiavenato, el liderazgo es "las influencias interpersonales que se ejerce en una situación, donde se establecen en uno de los sistema sobre la comunicación Inter - procesal con los colaboradores, para lograr lo organizacional (7). Cabe destacar que el líder debe tener una comunicación interna y externa efectiva no sólo con los empleados de la institución, sino también con algunas entidades en las que la función de liderar tiene impacto, como los medios de comunicación. Según, López, afirma que se trata de la capacidad de influir de una manera positiva en las personas y los sistemas que están bajo la propia autoridad con el fin de tener un efecto masivo

y lograr resultados importantes. Esta capacidad de influir de una manera positiva en los demás y en los sistemas bajo la propia autoridad es lo que distingue a unas personas de otras para guiar y dirigir a grupos de personas para lograr intereses comunes(8).

La enfermería como profesional ha cambiado mucho a lo largo del tiempo. El principal cambio ha sido que las enfermeras se han convertido en líderes más autónomas en los equipos sanitarios. Antes la gente recibía ayuda doméstica, vocacional y técnica de las enfermeras, pero ahora son profesionales en su campo (9) (10).

Letelier y Velandia afirman que hay que hacer más para pasar de la profesionalización al profesionalismo, donde los conocimientos teóricos y prácticos se combinan con el saber hacer y el conocimiento moral. Esto permite que las personas aprendan a tomar sus propias decisiones sobre cómo atender a las personas y no sólo seguir las directrices médicas y los avances tecnológicos(11) (12).

En el departamento de Arequipa en el Hospital Goyeneche Arequipa; el personal de enfermería del tienen la posibilidad de trabajar en diversos ámbitos, como el sanitario, el administrativo y el educativo, tanto en los hospitales públicos como también en las clínicas privadas. De acuerdo con las observaciones y experiencias de las enfermeras, existen desafíos en el ejercicio del liderazgo debido a los variados estilos de liderazgo, las disputas en equipo, la falta de toma de decisiones, los problemas de gestión de personal y la incapacidad de cumplir con los objetivos establecidos. Esto puede deberse a la falta de conciencia del liderazgo como habilidad, a las diferencias generacionales, a la falta de confianza, a la falta de identidad o a la falta de programas de formación basados en la competencia de liderazgo.

Los profesionales de la enfermería tienen el deber de allanar el camino del cambio, evaluar las cuestiones clave y definir las tácticas que deben aplicarse para maximizar su potencial de liderazgo. Sin embargo, las enfermeras tienen problemas en sus procesos de trabajo cuando se trata de la resolución de

conflictos y el liderazgo. Las responsabilidades priman sobre la compasión en su trabajo, que es la razón por la que se les emplea en primer lugar. Esto se ve agravado por la sobrecarga de trabajo, las expectativas y necesidades institucionales, la falta de recursos y la diversidad de los responsables, todo lo cual repercute en la manera en que el equipo sanitario se influye mutuamente, en la resolución de conflictos y en la consecución de objetivos(13).

En la actualidad, el liderazgo es un componente crítico del trabajo y del crecimiento organizacional, teniendo en cuenta no sólo el cumplimiento de las metas organizacionales programadas, sino también el desarrollo integral y la productividad laboral de todos los empleados. De esta manera, tendrán una respuesta adecuada a los cambios del entorno y, por tanto, podrán mejorar continuamente su rendimiento y los resultados laborales de la organización. Cuando los líderes ejercen el liderazgo, adoptan estilos que probablemente repercutan en la satisfacción laboral de los del personal de salud, lo que a su vez afecta al trabajo que producen(14) (15).

El problema general de este estudio es: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021?; los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021? y ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021?.

La presente investigación se justifica de manera teórica; Durante la realización de este estudio, se completó una síntesis de la evidencia previa sobre estilos de liderazgo y productividad laboral, que proporcionara el soporte teórico para la presente investigación. Además, esta investigación contiene los mismos materiales estructurados de forma sistemática, lo que sin duda será de utilidad para las personas que estén interesadas en realizar trabajos de investigación vinculados a las dos variables analizadas, especialmente para la investigación

en las instituciones públicas del área de salud. A nivel de la justificación social; Si se considera que el personal constituye el activo más valioso que posee cualquier institución pública o privada, donde el personal cualificado, que trabaje en un entorno altamente motivador, proporcionará un mejor rendimiento óptimo y puntual, así como la capacidad de generar una adecuada satisfacción, son requisitos indispensables para el éxito de cualquier organización. A nivel de la justificación práctica, ayudara a resolver los problemas a los que se enfrenta toda institución pública y privada y, en particular, el personal de enfermería del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa. A nivel de la justificación metodológica; empleará el método científico y, en consecuencia, los datos son tratados con mucho cuidado y de una manera sistemática con la finalidad de asegurar que las teorías resultantes de la investigación sean válidas y confiables, ya que este tema ha despertado interés en el área de comportamientos organizacionales y la administración. Son las características tanto extrínsecas como intrínsecas de una organización las que tienen un impacto en el rendimiento del personal y en el entorno en el que la institución crece y se desarrolla.

El objetivo general es: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; los problemas específicos son: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021 y Determinar la relación entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021.

Del mismo modo, hipótesis general: Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021. De la misma manera, en relación a las hipótesis específicas: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y la

productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021 y Existe relación directa entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En un contexto internacional, encontramos la tesis de; Espinoza Fuentes MI. (16) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Liderazgo organizacional y su influencia en el clima laboral” Tuvo como finalidad; A lo largo de este procedimiento surgen emociones positivas y negativas que deben ser manejadas eficazmente por ellos para evitar que interfieran en los resultados deseados. Este estudio demuestra la necesidad crítica de desarrollar un enfoque analítico capaz de exponer el impacto y la relevancia del liderazgo organizacional dentro del ambiente de trabajo, así como sus consecuencias cuando se utiliza adecuadamente. Adicionalmente, se exploraron los diversos estilos de liderazgo, la necesidad de un ambiente de trabajo positivo y el efecto que tendrá un gran impacto en las metas y objetivos de una organización.

Cárcamo-Fuentes C, Rivas-Riveros E. (17) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Estilos de los liderazgos en los profesionales de enfermería según sus funciones en los sectores públicos o privados en Temuco, de la ciudad de Chile en el año 2015” la finalidad de esta investigación fue; determinar la lideracion de las enfermeras, los instructores y los supervisores en sus respectivas funciones. Los métodos de investigación que fueron empleados fueron de enfoque cuantitativos, descriptivos y transversales. Según los hallazgos indican que los profesionales de enfermería en entornos de ayuda adquieren los enfoques transformacional y transaccional en menor medida. Según el género, las mujeres son más propensas a utilizar la motivación inspiradora. Además, el liderazgo transaccional y la atención personalizada son más frecuentes entre las mujeres. En conclusión, existe un predominio del liderazgo transaccional por parte de las enfermeras, lo que repercute en el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo transformacional, necesario para una gestión asistencial.

Montero Gualpa DA, Palta Muñoz AV. (18) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Estilos de los liderazgos situacionales que adoptan las enfermeras (as) en los establecimientos salud de la ciudad de cantón Cuenca – Cuenca en el año 2016” la finalidad de este estudio fue; Conocer los estilos de liderazgo situacional que utilizan las enfermeras. La investigación fue empleada con un diseño descriptivo no experimental. En conclusión, acuerdo con la Teoría del Liderazgo Situacional, se descubrió que la mayoría de las enfermeras adoptan el estilo de liderazgo Guía, lo que significa que dirigen a los miembros del grupo de manera que alcancen los objetivos de este y completen satisfactoriamente las tareas asignadas, persuadiendo a cada miembro de la importancia de su actividad.

En un contexto nacional, encontramos la tesis de; Salazar Zender EDLCC. (19) En su trabajo de estudio realizado acerca de los “Estilos de los liderazgos percibidos por el jefe/director y las satisfacciones laborales del personal médico en el Hospital de nivel II Manuel de Torres Muñoz de Mollendo - EsSalud - redes asistenciales de la ciudad de Arequipa” la finalidad de este estudio fue; Evaluar el efecto del estilo de liderazgo del jefe/director percibido sobre la satisfacción laboral del personal médico. El presente estudio es de carácter observacional, transversal y prospectivo; Según los resultados el 58,54% no cuenta con una especialidad en el campo de su formación; predominaban los médicos contratados; en cuanto a los jefes, el del ámbito médico eran percibidos como líder de las áreas designadas, mientras que el del ámbito quirúrgico fue percibido como ajenos/indiferentes; el 60,98% se consideraba indiferente. En conclusión, se descubrió que la opinión del jefe sobre cómo ejercer el liderazgo tenía un efecto sobre la felicidad laboral.

Ligas Quispe LM. (20) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Clima organizacional y los liderazgos de los profesionales del área de enfermería en los Servicios de las Cirugías del Hospital Regional de la ciudad de Cusco, en el año 2020” El propósito de este estudio fue; Conocer la correlación entre el clima organizacional y el liderazgo; esta investigación fue de tipo básico, cuantitativo, correlacional no experimental y transversal: según los resultados

el 23,8% se consideran en un nivel de liderazgo muy saludable es decir excelente, el 22,6% en un nivel de liderazgo saludable es decir regular y el 8,3% en un nivel de liderazgo poco saludable es decir regular. Para la contrastación de la hipótesis se empleó la prueba Rho de Spearman, según el valor p (sig. = 0,000); concluyo que existe una asociación entre el clima organizacional y el liderazgo; con una correlación positiva significativa ( $r_s = 0,506$ ).

Torres A, Jacqueline M. (21) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Liderazgo de las enfermeras jefes y la motivación del personal de enfermería de la Red de la ciudad de Cajamarca” la finalidad de este estudio fue; Determinar la capacidad de liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación enfermera. Se trata de un estudio transversal, cuantitativo, no experimental y descriptivo. El estudio concluyó que el 37% de las enfermeras supervisoras dirigen de forma autocrática, el 41% toman decisiones de forma autónoma y el 36% se comunican de forma asertiva. En cuanto a la motivación, el 24% de las enfermeras respondieron que la promoción profesional era un componente intrínseco que las motivaba, mientras que el 38% indicaron que las circunstancias laborales agradables eran un factor extrínseco que las motivaba.

En los siguientes apartados se discuten las ideas que sustentan las variables del estudio estilo de liderazgo:

Según Duran et al.; (22) el liderazgo puede definirse como un guía que dirige, dinamiza y conduce el componente humano de una institución de salud. Los directores deben ser estrategas, organizadores y líderes.

Posee características de personalidad que les facilitan los controles de las exigencias de las situaciones en las que se encuentran; prometen recompensas a los sub - ordinados que son aceptados y practican sus opiniones; mantiene su posición y mantiene la distancia; es indiferente y no está dispuesto a transigir en su trato con los subordinados(24).

Según Giménez (25), deduce que el liderazgo es la capacidad de un individuo de desarrollar planes de éxito y de persuadir y también motivar a otros para que

lleven a cabo estos planes, a pesar acerca de las dificultades que deben ser superadas. Por lo tanto, el individuo en cuestión debe ser altamente estratégico y metódico, además de motivador para lograr el objetivo común.

El estilo de liderazgo y la capacidad de los líderes para dirigir equipos ha sido durante mucho tiempo objeto de estudio en la psicología organizacional, y recientemente ha cobrado protagonismo en el área de la salud. Así, la literatura se ha esforzado en averiguar qué características de personalidad promueven el liderazgo exitoso de equipos y cuáles predisponen al sujeto a asumir o abstenerse de la posición de líder. Esto se basa en el supuesto de que, si una persona tiene características excepcionales que la diferencian de los demás, tendrá más probabilidades de desarrollar conexiones de liderazgo con otros miembros del equipo(26).

Ahora bien, se han realizado investigaciones sobre el estilo de liderazgo en los equipos utilizando como objeto a un líder jerárquico, examinando cómo el estilo de liderazgo de este individuo influye en el rendimiento del equipo. En este sentido, se ha reportado en el campo de la educación que los estilos de liderazgo transaccional y transformacional se asocian con resultados positivos del equipo, mientras que se ha estudiado la relación entre estos estilos de liderazgo y los líderes en el sector de la salud. Sin embargo, la investigación ha ignorado en gran medida el estilo de liderazgo pasivo - evitativo, ya que no ha demostrado estar positivamente asociado con el rendimiento del equipo, debido a que este tipo de líder suele evitar intervenir en la gestión del equipo(27).

Según Blanchard, una organización que tiene un líder en cada proceso tiene una mayor ventaja para crecer, ya que los líderes buscan la sinergia entre todo el personal que trabaja por un objetivo común.(28).

Chiavenato describió el liderazgo como la influencia interpersonal aplicada en un entorno en el que se construye un sistema de intercomunicación con los colaboradores para cumplir los objetivos de la organización. Es necesario mencionar que el líder debe mantener un contacto eficaz con los colaboradores



de la empresa, así como con determinadas entidades externas sobre las que influye la función de dirigir eficazmente.(29).

James y Lindsey definen el liderazgo como la capacidad de influir de forma constructiva en los demás y en los sistemas bajo su control, marcando así una gran diferencia y logrando objetivos sustanciales. Este impacto es lo que separa a ciertos individuos de otros, permitiéndoles funcionar como guías y, en consecuencia, conducir a grupos de personas hacia objetivos compartidos(30).

Gardner afirmó que implica la forma en que los líderes conectan con los demás, tanto dentro como fuera de la empresa, así como la forma en que se consideran a sí mismos y a su posición, y si son o no eficaces como líderes. El término de Gardner es especialmente fascinante porque nos pide que pensemos que los estilos de liderazgo de una persona identificada como líder en alguna organización conectan no sólo con sus seguidores, sino también con personas o cosas más allá del entorno laboral(31).

Según Chiavenato, se describe como el patrón de conducta utilizado por un líder para guiar a los miembros de una organización hacia los objetivos establecidos, métodos distintivos o formas de dirigirse a los individuos en diversas circunstancias.(32).

Esta definición corrobora lo afirmado por Lussier anteriormente, en el sentido de que cada líder tiene un estilo único de liderazgo, que suele estar relacionado con sus habilidades blandas y su comportamiento o reacciones ante la disidencia(33).

### **MODELO DE ENFERMERÍA DE HILDEGARD PEPLAU**

El Modelo de Peplau, Se centra en la Teoría de relaciones interpersonales y destaca la importancia de la enfermera/o en el proceso interpersonal definido como terapéutico. La personalidad de la enfermera/o es muy importante tanto, por la influencia que pueda provocar en sí misma como para el paciente.

En la relación enfermera/o–paciente, Peplau describe cuatro fases:

**1ª Orientación.** -La persona tiene una necesidad sentida y busca la ayuda del profesional, quien le ayudará a reconocer su problema determinando su necesidad de cuidado.

**2ª- Identificación.** -La Enfermera/o facilita la exploración de los sentimientos para ayudar a la persona a sobrellevar su enfermedad.

**3ª Explotación.** - La persona intenta sacar el mayor beneficio de lo que se le ofrece a través de la relación y la enfermera se propone nuevas metas.

**4ª Resolución.** -Se deben resolver las necesidades de dependencia del paciente, liberándose de la identificación con la enfermera/o y creándose relaciones de apoyo.

**Roles de la Enfermera/o.**- En la relación enfermera/o paciente Peplau describe seis roles:

**Rol de Extraño.** - El paciente y la enfermera no se conocen, a la primera no debe juzgarlo sino aceptarlo como persona, considerándole emocionalmente capacitado si no hay evidencias claras de lo contrario.

**Rol de suministradora de recursos.** -La enfermera debe ofrecer respuestas específicas, explicando al paciente el plan de tratamiento a seguir, teniendo en cuenta la situación eligiendo la respuesta más adecuada dirigida a un aprendizaje constructivo.

**Rol de educadora.** -Es una combinación de todos los roles y debe partirse de lo que sabe el paciente, y en función de su interés y capacidad para usar la información.

**Rol de Líder.** - La enfermera, ayuda al paciente a asumir las tareas que estén a su alcance mediante una relación de cooperación y participación.

**Rol de sustituta.** El paciente, sitúa a la enfermera en un rol de sustituta, apreciando en sus actitudes y conductas sensaciones que reactivan sentimientos generados en relaciones anteriores. La enfermera, debe ayudar al paciente a ver las diferencias entre las personas que recuerda y el rol profesional.

**Rol de consejera.** -Es el más importante en la enfermería psiquiátrica. La enfermera debe ayudar al paciente a que recuerde y entienda completamente lo que le sucede en la actualidad, para que la experiencia se pueda integrar, a otras experiencias de vida.

Obtención de una de las dimensiones de la variable acerca de estilo de liderazgo.

**Liderazgo transformacional:** es un tipo de liderazgo en el que los directivos animan, inspiran y motivan a los colaboradores para que innoven y realicen cambios que contribuyan al crecimiento y al éxito futuro de una institución. Es un estilo de dirección que anima al personal a ser más creativo, a pensar en el futuro y a descubrir nuevas respuestas. A través de la orientación y la formación, los empleados que se encuentren en la senda del liderazgo también estarán preparados para convertirse en líderes transformacionales(34).

Según Díaz, el paradigma del liderazgo transformacional se caracteriza por profesionales que tienen una personalidad, una visión y una proyección tan fuertes que son capaces de provocar cambios positivos en las opiniones, los motivos y las expectativas de sus colaboradores(35).

**Liderazgo transaccional:** Es una técnica de gestión de equipos que se basa en la mejora continua del rendimiento operativo mediante el uso de incentivos para los colaboradores de una determinada organización(37).

En la actualidad, el liderazgo transaccional se utiliza sobre todo en las organizaciones con una estructura bien definida y un uso constante de los mismos procedimientos generalmente, de forma rutinaria. Se trata de las instituciones en las que existe el peligro de que los trabajadores se vuelvan complacientes y dejen de esforzarse por mejorar(38).

**Liderazgo Transaccional:** comúnmente denominado liderazgo institucional, se ocupa de la supervisión, la organización y el rendimiento general de un grupo. El liderazgo transaccional es un tipo de liderazgo en el que la líder incentiva o castiga a los seguidores para que cumplan. A diferencia de los líderes transformacionales, los líderes transaccionales intentan mantener el statu quo mientras lo mejoran. Los líderes que modelan su comportamiento según el liderazgo transaccional deben prestar mucha atención a sus seguidores para identificar los fallos y las desviaciones. Este estilo de liderazgo es beneficioso en tiempos de crisis y emergencia, así como para proyectos que deben completarse de una manera determinada. para aleccionar a los subordinados(39).

El término liderazgo transaccional; se refiere a la relación entre los líderes y sus equipos de trabajo y a la forma en que esta relación es vista como un intercambio de intereses, donde los líderes obtienen un rendimiento del equipo y los premian por sus logros; por otro lado, si no cumplen los objetivos o desobedecen las órdenes del líder, el rendimiento del equipo de trabajo se ve comprometido, lo que hace que el líder reprenda posteriormente al equipo. Según Torres y Ramírez; definen que los líderes transaccionales están motivados por intereses económicos y, en consecuencia, son hábiles negociadores; ambas características contribuyen a su éxito en el liderazgo(40).

**Liderazgo pasivo/evitador:** El estilo de liderazgo implica que el líder supervise los fallos de rendimiento, actúe sólo cuando los problemas se vuelvan significativos e incluso decida no actuar en casos concretos, evitando así hacer juicios(41).

Según Montalvo; deduce que el liderazgo evasivo pasivo se refiere a un estilo de liderazgo en el que el líder toma medidas correctivas sólo cuando los problemas se vuelven significativos, o incluso evita tomar medidas correctivas por completo o simplemente evita tomar decisiones(42).

**Subvariable Laissez - Faire:** estos líderes también se denominan liberales; su liderazgo carece de autoridad debido a su falta de iniciativa y control sobre sus subordinados. Según el modelo Blake-Mouton, esta forma de liderazgo se caracteriza por las siguientes características. Demuestran una falta de atención a las personas y a los resultados. Los miembros del grupo se esfuerzan poco, lo justo para mantener su estatus. El objetivo es evitar los desacuerdos y vivir tranquilamente hasta la edad de jubilación. Estar presente estando ausente de todo(43).

El presente estudio incluye la productividad laboral como segunda variable productividad laboral.

La productividad del trabajo se define como las relaciones determinadas entre los avances generales y las mercancías manejadas durante el desempeño

general, los recursos empleados en la producción y claramente en las funciones realizadas. Así, la productividad se define como la capacidad de un desempeño realizado(44).

Smith, omite la idea de productividad en su análisis de las causas y consecuencias de la división del trabajo, las características del trabajador, el avance tecnológico y la creatividad. En este sentido, destacan las divisiones de los trabajos es una de las principales fuentes de avance de las facultades productivas del trabajo, y que la aptitud, la habilidad y la inteligencia con que se realiza es un resultado de la división del trabajo(45).

Marx describe que las productividades acerca de los trabajos como uno de los incrementos de la producción debido al desarrollo de las capacidades productivas del trabajo sin cambiar las formas en que se utilizan las fuerzas de trabajos, mientras que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción debido a un aumento del tiempo de trabajo efectivo. Cabe señalar que la formulación de Marx incluye, además de las cualidades del trabajador habilidades, las características de la ciencia y la tecnología integradas en el proceso de producción(46).

Según (47) la productividad se define como la relación insumo-producto durante un determinado período de tiempo, haciendo especial hincapié en la calidad.

Robbins y Judge, consideran que la productividad es el mayor grado de análisis del comportamiento organizativo en este sentido. Una institución es productiva si cumple sus objetivos convirtiendo los insumos en productos al menor coste posible. Así, la producción necesita tanto eficacia como eficiencia. Si bien una corporación tiene éxito cuando cumple con sus objetivos de ventas o de cuota de mercado, su productividad está igualmente supeditada al cumplimiento de esos objetivos de manera eficaz(19).

Obtención de una de las dimensiones de la variable acerca de la productividad laboral.

**Ejecución de la tarea:** se identificó como como críticos los siguientes aspectos: a) el desempeño en el trabajo, que puede ser utilizado para cuantificar el grado en que el trabajador exhibe su capacidad mediante comportamientos que son conocidos y que contribuyen a las instituciones de una manera natural e indirecta. b) rendimiento en el contexto, se refieren a las respectivas funciones que tienen poco que ver con las actitudes laborales; incluye, compañerismo que se perciben en las áreas de los trabajos; al ser bien percibido en el entorno laboral, beneficia a la institución al contribuir al rendimiento de la organización. c) hábitos de trabajo improductivos, que se consideran inmorales ya que repercuten negativamente tanto en el entorno laboral. Se describen como comportamientos insociables que ponen en peligro el bienestar emocional de los colaboradores y la reputación de la institución(12).

**Rendimiento en contexto:** el rendimiento en contexto se refiere a las funciones que tienen poco que ver con las actitudes laborales; esto incluye, en el compañerismo donde se perciben en el trabajo; como éste es bien percibido en el entorno laboral, beneficia a la institución al contribuir al rendimiento de la organización. c) Hábitos de trabajo improductivos, que se consideran inmorales ya que impactan negativamente tanto en el entorno laboral como en la institución. Se describen como comportamientos insociables que ponen en peligro el bienestar emocional de los trabajadores y la reputación de la institución(25).

**Comportamientos laborales perjudiciales:** Para calcular la dimensión de los comportamiento laboral perjudicial se utilizaron los siguientes indicadores: a) comportamientos que perjudican al personal en el trabajo, es una falta de gestión de las relaciones que son inter - personales que es mal percibida por los equipos de trabajos, dando lugar a un área de trabajo hostil y reduciendo significativamente las producciones en la institución, b) intención de perjudicar a la organización, son típicamente actos que no son aceptados por las organizaciones, como armar una conflictividad dentro de la entidad, un bajo nivel de producción, a menudo deliberadamente ágape. c) exhibir excesiva

negatividad, son conceptos poco positivos que se presentan dentro de un centro de trabajo, contribuyendo así a la creación de un ambiente desalentador(45).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

##### **Tipo de investigación**

La siguiente investigación se basó en un enfoque cuantitativo, ya que la variable se determinó a través de los datos que se analizaron para elaborar las conclusiones acerca de las variables que fueron estudiados.

Se trata de un estudio orientado a la aplicación. Como aclaran Hernández, Fernández y Baptista (48) el diseño se refiere a los pasos que se realizan para recolectar todos los datos necesarios para resolver el tema sugerido.

##### **Diseño de investigación**

Para esta investigación lo que corresponde es diseño de estudio transversal, de carácter no experimental, en el sentido de que no se genera ni modifica el comportamiento de las variables, y toda la información se deriva de los fenómenos observados.

En cuanto al método y tiempo de recolección de datos, es de carácter transversal, ya que la información se recolectó en un momento específico, es decir, en un solo muestreo, con información proporcionada en el área de enfermería del Hospital Goyeneche de la Ciudad de Arequipa, dando como resultado a través de técnicas de recolección de datos sin manipulación de las variables.

Según Hernández (48), define el enfoque cuantitativo, es uno de los métodos que se utiliza para recolectar datos con la única finalidad de probar la comprobación de las hipótesis basadas en las medición numéricas y los análisis estadístico.

Además, es de carácter no experimental porque no son manipuladas las respectivas variables en estudio, de carácter transversal porque los datos se recogen en un único momento y, por último, de carácter correlacional porque se determinó la correlación entre las dos variables en estudio.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente (1):**

##### **Definición conceptual**

Reyes; (49) define el liderazgo como la forma en que un líder interactúa con los individuos que son miembros de su organización y con los que no lo son, así como la forma en que se autoanaliza su posición como líder en todos los niveles de su institución, independientemente de su éxito.

##### **Definición operacional**

Los estilos de liderazgo son una variable categórica que se cuantifica mediante tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo/evitador.

Desde este punto de vista, para que el proceso de liderazgo tenga éxito en los equipos, las personas deben ser capaces de actuar como líderes y seguidores, así como de cambiar dinámicamente entre estas posiciones.

#### **Variable independiente (2): Productividad laboral**

##### **Definición conceptual**

Según Cortes,(50) la productividad laboral se refiere a la utilidad o productividad de las enfermeras en cuanto al cumplimiento de las tareas requeridas. Es fundamental destacar que un mal desempeño podría perjudicar el rendimiento del trabajador y tener un efecto negativo en la calidad del servicio y el absentismo laboral.



## Definición operacional

La productividad laboral se describe como un conjunto de actitudes y comportamientos que son críticos para el cumplimiento de los objetivos de una institución pública privada, cuando un colaborador realiza cada una de sus tareas de forma eficaz.

La productividad laboral es una variable categórica que se cuantifica en tres dimensiones: desempeño de las tareas en contexto y los hábitos de trabajo negativos.

### 3.3. Población, Muestra y muestreo

#### Población

Según Tamayo, deduce que es un conjunto de población sobre las que se realizó una investigación para recabar datos es medible, tiene rasgos comparables y sirve para el mismo objetivo. La población para esta investigación está compuesta por 60 trabajadores de enfermería del Hospital Goyeneche de Arequipa. Según la (Tabla 1).

Tabla 1 *Recuento de la población*

<b>Función</b>	<b>N° de trabajadores</b>
Personal de enfermería del Hospital Goyeneche, Arequipa	60
<b>Total (N):</b>	<b>60</b>

#### Muestra

El tamaño de la muestra (n) para las variables de estilos de liderazgo y productividad laboral fue de 60 miembros del personal de enfermería del Hospital Goyeneche de Arequipa, Perú, que contribuyeron y fueron también relevantes para el tema de estudio. Según Hernández Sampieri et al. (48), la muestra estuvo compuesta por segmentos de la población previamente introducidos para los cuales se emplearon los métodos, técnicas y equipos de recolección de datos,

por lo que la muestra debe ser cuidadosamente definida y delimitada antes de iniciar la recolección de datos.

### **Muestreo**

En este estudio se utilizó el muestreo probabilístico; según Hernández, R. et al. (48), el muestreo probabilístico es necesario para la investigación correlacional y también presupone que todos los componentes de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **Técnica**

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta; según Hernández et al. Señalan que esta técnica es bastante común en estudios cuyo objetivo es obtener datos primarios. El estudio fue administrado al personal de enfermería del Hospital Goyeneche de Arequipa (48).

#### **Instrumento**

El cuestionario se utilizó para evaluar los estilos de liderazgo y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital Goyeneche de Arequipa 2021; por otro lado, las respuestas se determinaron utilizando una escala de Likert con una calificación prevista en el instrumento (ver anexo 3).

Se verificó la validez y confiabilidad del cuestionario; para la validez se utilizó la opinión de expertos, como se indica en el anexo, y el resultado fue de 100%.

Tabla 2 *Confiabilidad del instrumento*

<b>Alfa de Crombach</b>	<b>N° de Ítems analizados</b>
0.964	60

Para determinar la fiabilidad del instrumento, realizamos una prueba piloto con 60 enfermeros de nuestro grupo (n). Los resultados de este estudio fueron sometidos a las pruebas del Alfa de Crombach, cuyos resultados se muestran en la Tabla 2, y que sugieren que el instrumento tiene una fiabilidad del 90,5%.

En cuanto al instrumento de recogida de datos, se empleó el cuestionario y las respuestas alternativas basadas en las escalas ordenadas tipo LIKERT junto con el cuestionario. Así mismo la validación de los instrumentos fue realizada por tres expertos, cada uno de los cuales asignó una calificación a cada ítem de acuerdo con una matriz de validación establecida por la Universidad César Vallejo. Entre los expertos, cabe señalar que se trata de: profesionales con maestría en el campo de la salud, así como aquellos que han obtenido su título en la SUNEDU; y profesionales con licenciatura.

Tabla 3 *Validación de Juicios de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
1	<i>Dra.</i>	Monica Sotelo Hanco	<i>Aplicable</i>
2	<i>Dra.</i>	Claudia C. Arenas Paz	<i>Aplicable</i>
3	<i>Dra.</i>	Ligney B. Goyo Valenzuela	<i>Aplicable</i>

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento de investigación se inició con la construcción de un diseño metodológico y evaluaciones teóricas de las variables de estudio, seguido de la elaboración de un cuestionario para evaluar el control de existencias, que cumplió con los niveles de validez y confiabilidad requeridos. A continuación, se recogieron los respectivos datos por medio de una encuesta aplicado al personal de enfermería; mediante el análisis estadístico, se estudiaron los ítems componentes del cuestionario y la escala de la variable con sus dimensiones y se compararon con los antecedentes del marco teórico. Finalmente, a lo largo de la elaboración del informe final se desarrollaron conclusiones y recomendaciones.

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

Este estudio utilizó un enfoque analítico, que incluyó el uso de la estadística como técnica de procesamiento de los datos. El procesamiento de la información se inició con la creación de datos estadísticos en el software SPSS, seguido del análisis de frecuencias porcentuales (representadas en gráficos y tablas) en relación con las preguntas del cuestionario.

La segunda sección detalló la calificación de la variable y sus dimensiones, produciendo una calificación para la ejecución del control de existencia. La etapa de tratamiento estadístico implica la transformación de las variables y los establecimientos.

### **3.7. Principios bioéticos**

Esta investigación se basó en la recolección de datos de una encuesta; en consecuencia, se declara que la información obtenida es veraz y que esta actividad se realizó con la autorización del director del Hospital Goyeneche de Arequipa, de acuerdo con los valores de responsabilidad informativa, confidencialidad y ausencia de intereses en competencia.

En cuanto al desarrollo de esta investigación, se siguieron los lineamientos establecidos en el Código de Ética en la Investigación de la Universidad César Vallejo, así como las modificaciones realizadas por el R.C.U. No 0103-2018/UCV, dando como resultado el cumplimiento de los requisitos éticos de honestidad, veracidad de la información, derechos de propiedad intelectual, entre otros. De igual manera, se usaron los procedimientos como la validación del juicio de expertos, una carta de autorización de la institución que realizó la investigación, un documento de autenticación de datos y un documento antiplagio de Turnitin para respaldar la ética de la realización del proyecto de estudio.

La enfermera tiene una importante responsabilidad ética, y como tal, debe ser siempre consciente de su actitud hacia el usuario, de su comportamiento para actuar, de la confianza en sí misma, de tener puntos de vista, principios claros, y de las decisiones, así como de las consecuencias que éstas pueden traer. Para

el cuidado, el fundamento principal debe ser el reconocimiento del usuario como individuo, la delicadeza, la preferencia por el sentimiento sobre el pensamiento, y la atención a las emociones y/o sentimientos.

#### IV.RESULTADOS

##### Prueba de confiabilidad

##### Confiabilidad de variable: Estilos de liderazgo

Tabla 4

*Estadística de confiabilidad de los Estilos de liderazgo*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,964	34

Fuente: Elaboración propio usada el SPSS

Según la prueba de fiabilidad podemos afirmar que la variable *Estilos de liderazgo* que este trabajo de estudio es fiable ya que se acerca a 1.

##### Confiabilidad de variable: Productividad laboral

Tabla 5

*Estadística de confiabilidad de la productividad laboral*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,934	20

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

Según la prueba de fiabilidad podemos afirmar que la variable *productividad laboral* que este trabajo de estudio es fiable ya que se acerca a 1.

## Prueba de normalidad

H0: Los datos comprobados tienen distribución normal

H1: Los datos no comprobados tienen distribución normal

Tabla 6

### Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,268	60	,000	,830	60	,000
Liderazgo transaccional	,145	60	,003	,932	60	,002
Liderazgo pasivo/evitador	,149	60	,002	,923	60	,001
ESTILOS DE LIDERAZGO	,089	60	,200*	,968	60	,119
Rendimiento en la tarea	,136	60	,007	,902	60	,000
Rendimiento en el contexto	,168	60	,000	,883	60	,000
Comportamientos laborales perjudiciales	,147	60	,003	,903	60	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,147	60	,003	,903	60	,000

Fuente: Elaboración propia usada el SPSS

### Análisis:

Se puede evidenciar según la tabla 5, que la significancia para la variable en estudio denominado como los estilos de liderazgo y sus respectivas dimensiones (Liderazgos transformacionales, Liderazgos transaccionales y los Liderazgos pasivos/evitadores) y de la misma manera según la variable dependiente productividad laboral; con sus dimensiones en estudio (Rendimiento en las tareas, Rendimiento en los contextos y los

Comportamientos laborales perjudiciales) según la prueba salió como resultado son menores o también iguales a un 0.050, lo que se indica que los resultados obtenidos no tienen distribución normal.

## Prueba de hipótesis

### Formulamos la hipótesis general

H1: Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de oncología en el Hospital Goyeneche Arequipa-2022.

H0: No existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de oncología en el Hospital Goyeneche Arequipa-2022.

Tabla 7

*Pruebas de correlación según la hipótesis general.*

		Correlaciones		
		Estilos de liderazgo	de	Productividad laboral
Estilos de liderazgo	Correlación de Pearson		1	,420**
	Sig. (bilateral)			,001
	N		60	60
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,420**		1
	Sig. (bilateral)		,001	
	N	60		60

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

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

### Interpretación:

Según los resultados evidenciados; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,420\*\*, con un nivel de significación de 0,001, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de estilos de liderazgo mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,001, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una fuerte correlación entre las variables.

## Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de oncología en el Hospital Goyeneche Arequipa-2021

H0: No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de oncología en el Hospital Goyeneche Arequipa-2021

Tabla 8

*Prueba de correlación según la hipótesis específica 1*

		Correlaciones	
		Liderazgo transformacional	Productividad laboral
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,385**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	60	60
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,385**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

### Interpretación:

Según los resultados evidenciados; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,385\*\*, con un nivel de significación de 0,002, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de liderazgo transformacional mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,002, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una fuerte correlación entre las variables.



## Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de oncología en el Hospital Goyeneche Arequipa-2021

H0: No existe relación directa entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021

Tabla 9

*Prueba de correlación según la hipótesis específica 2*

		Correlaciones	
		Liderazgo transaccional	Productividad laboral
Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	1	,350**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	60	60
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,350**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

### Interpretación:

Según los resultados evidenciados; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,350\*\*, con un nivel de significación de 0,006, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de liderazgo transaccional mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,006, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una fuerte correlación entre las variables.

### Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche Arequipa-2021.

H0: No existe relación directa entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche Arequipa-2021.

Tabla 10

*Prueba de correlación según la hipótesis específica 3*

		Correlaciones	
		Liderazgo pasivo/evitador	Productividad laboral
Liderazgo pasivo/evitador	Correlación de Pearson	1	,273*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	60	60
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,273*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

#### Interpretación:

Según los resultados evidenciados; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,273\*\*, con un nivel de significación de 0,035, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de liderazgo pasivo/evitador mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,035, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una moderada correlación entre las variables.

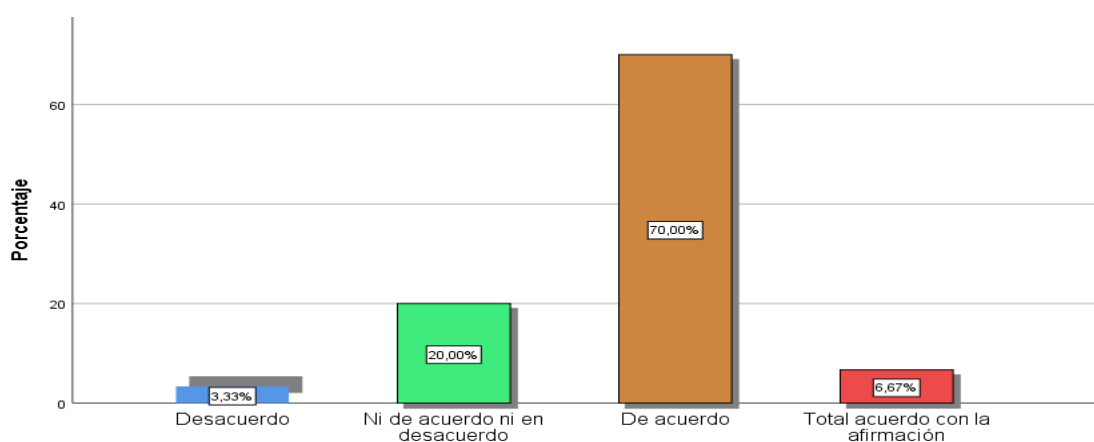
## Análisis de distribución de frecuencias (tablas y gráficos)

Tabla 11

*Dimensión liderazgo transformacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	2	3,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	20,0
De acuerdo	42	70,0
Total, acuerdo con la afirmación	4	6,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS



*Figura. 1* Dimensión liderazgo transformacional

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

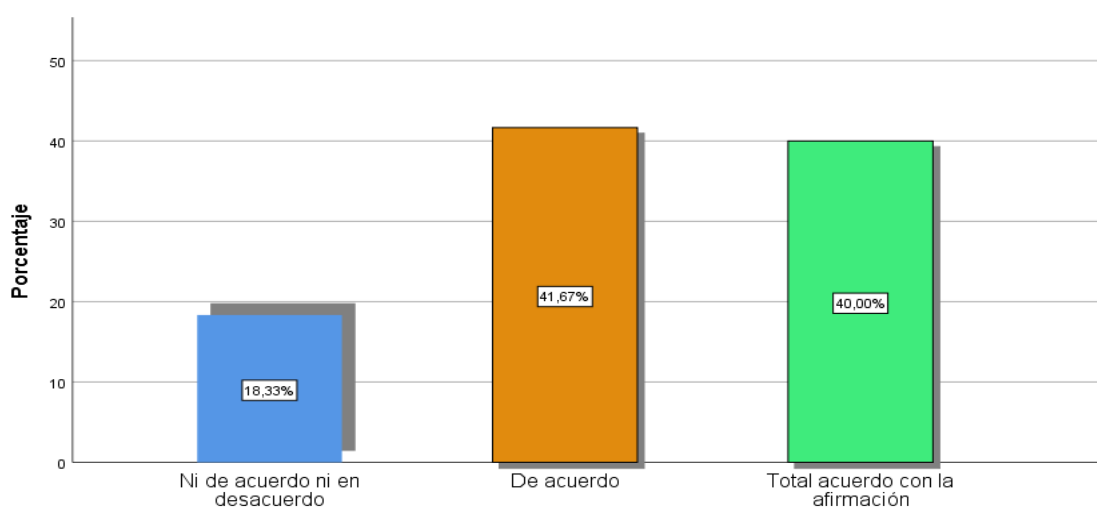
Como se observa en la Tabla No10, en cuanto a la dimensión de Liderazgo Transformacional, el 70,00% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa se siente orgulloso de su trabajo, genera un especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar, y se les anima a utilizar el razonamiento y las pruebas para resolver los problemas; el 20.00% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6.67% esta total acuerdo con la afirmación, mientras el 3.33% está en desacuerdo. Los resultados también muestran que la dimensión de liderazgo transformacional genera charlas para motivarlos y aumenta su motivación para tener éxito, y que les hace pensar en los viejos problemas de una manera nueva.

Tabla 12

*Dimensión liderazgo transaccional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	18,3
De acuerdo	25	41,7
Total, acuerdo con la afirmación	24	40,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS



*Figura. 2* Dimensión liderazgo transaccional

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

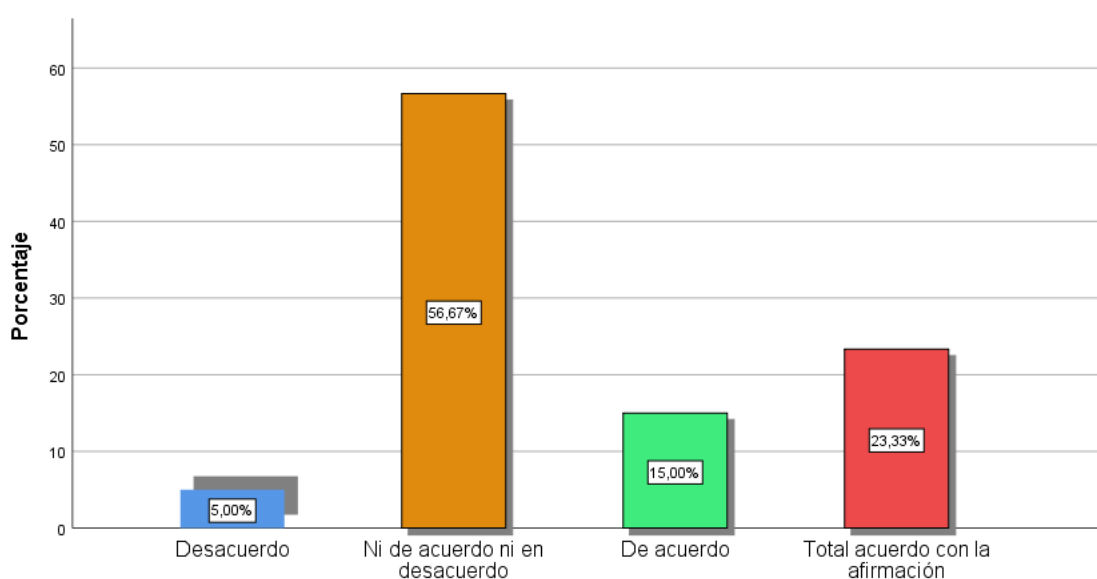
Como se observa en la Tabla No11, en cuanto a la dimensión de Liderazgo transaccional el 41.67% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; se aseguran de que haya un entendimiento claro entre lo que se espera que hagan y lo que pueden esperar recibir a cambio de sus esfuerzos. Considera necesario, les permito negociar lo que recibirán a cambio de sus esfuerzos y hacen todo lo posible para que reciban lo que quiero a cambio de su cooperación; el 40.00% esta total de acuerdo con la afirmación, mientras el 18.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 13

*Dimensión liderazgo pasivo/evitador*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	3	5,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	56,7
De acuerdo	9	15,0
Total, acuerdo con la afirmación	14	23,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS



*Figura. 3* Dimensión liderazgo pasivo/evitador

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

Como se observa en la Tabla No12, en cuanto a la dimensión de Liderazgo pasivo/evitador; el 41.67% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; esta ni de acuerdo ni en desacuerdo; Además, es un rasgo definitorio del líder el hecho de que sólo ejerce su influencia en los momentos críticos que requieren su atención inmediata; es decir, el papel del líder en una organización sólo se hace efectivo cuando las cosas se complican, y que el líder evita por completo la toma de decisiones.; el 23.33% esta total acuerdo con la afirmación, el 15.00% está de acuerdo, mientras el 5.00% está en desacuerdo.

Tabla 14

Variable estilos de liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	46,7
De acuerdo	15	25,0
Total, acuerdo con la afirmación	17	28,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

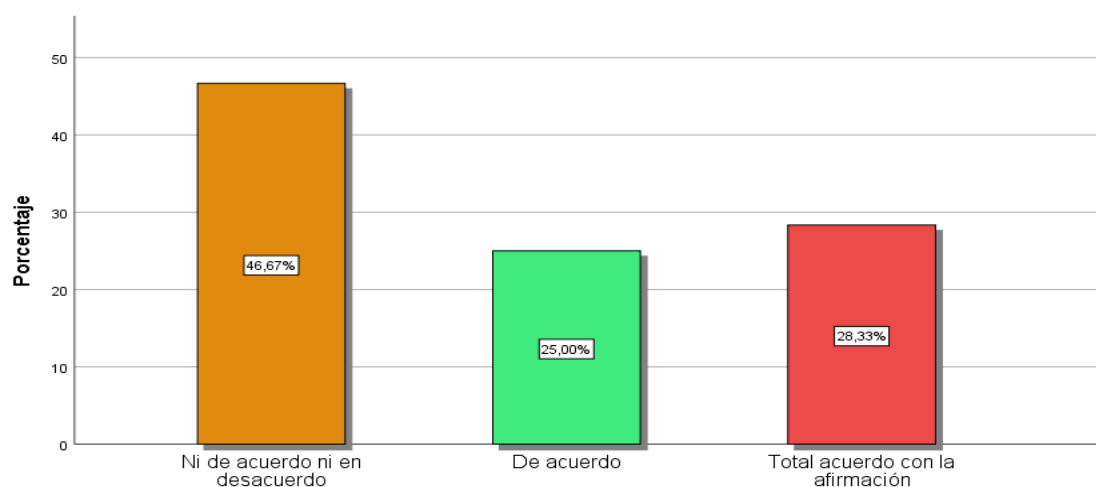


Figura. 4 Variable estilos de liderazgo

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

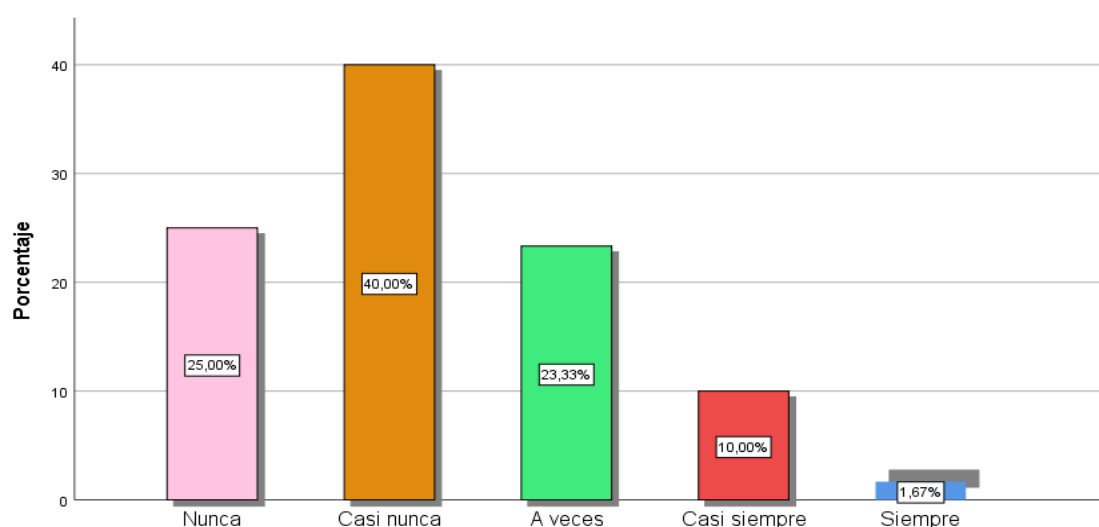
Como se observa en la Tabla No 4, en cuanto a la variable estilos de liderazgo; el 46.67% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; están ni de acuerdo ni en desacuerdo; esto implica que hay una persona (líder) que tiene la capacidad de influir e inspirar a otros (miembros del equipo). En consecuencia, la investigación sobre el liderazgo da prioridad a la persuasión y la influencia. La suma de estos dos atributos se ha denominado históricamente carisma; el 28,33% de los encuestados está totalmente de acuerdo, mientras que el 25,00% está ligeramente de acuerdo.

Tabla 15

*Dimensión rendimiento en la tarea*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	25,0
Casi nunca	24	40,0
A veces	14	23,3
Casi siempre	6	10,0
Siempre	1	1,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS



*Figura. 5* Dimensión rendimiento en la tarea

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

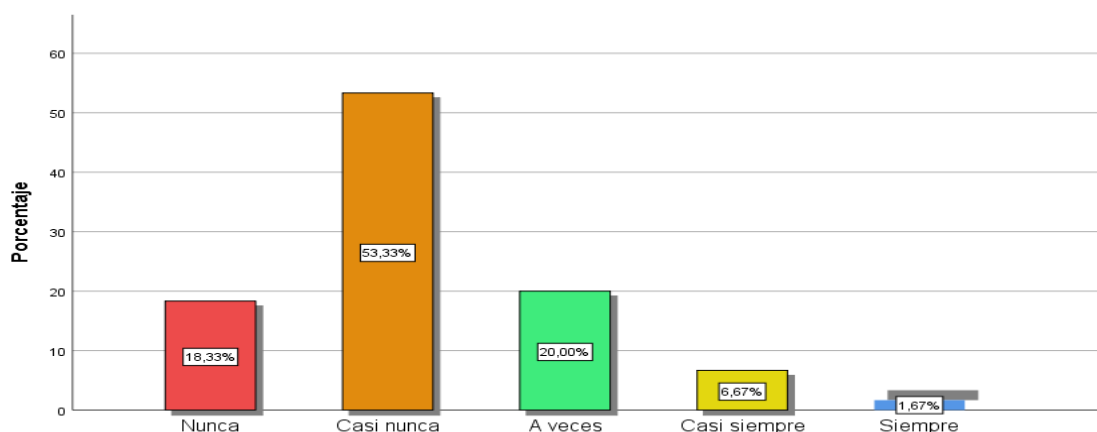
Como se observa en la Tabla No 5, en cuanto a la dimensión rendimiento en la tarea; el 40.00% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; casi nunca realiza; es decir, el hospital desarrolla planes de trabajo alternativos, participa en el desarrollo de los procesos productivos de su área, los trabajadores son informados sobre la calidad del trabajo realizado, la jornada laboral promueve el bienestar y la salud de los empleados y el personal se organiza antes de cada turno; el 25.00% del personal nunca se hace, el 23.33% a veces se hace, mientras el 10.00% casi siempre lo hace.

Tabla 16

*Dimensión rendimiento en el contexto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	18,3
Casi nunca	32	53,3
A veces	12	20,0
Casi siempre	4	6,7
Siempre	1	1,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS



*Figura. 6 Dimensión rendimiento en el contexto*

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

Como se observa en la Tabla 6, en cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto, el 53,33% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de Arequipa casi nunca realiza; es decir, en el hospital los jefes de cada área de trabajo se retroalimentan como forma de aprendizaje, hay frecuentes oportunidades de interacción y discusión, y se ven como responsables de las tareas y actividades encomendadas; la comunicación interna dentro del área de trabajo es frecuente; y se ven como responsables de las tareas y actividades encomendadas; el 20.00% del personal a veces se hace, el 18.33% nunca se hace, mientras el 6.67% casi siempre lo hace.



Tabla 17

Dimensión *comportamientos laborales perjudiciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	33	55,0
A veces	18	30,0
Casi siempre	7	11,7
Siempre	2	3,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

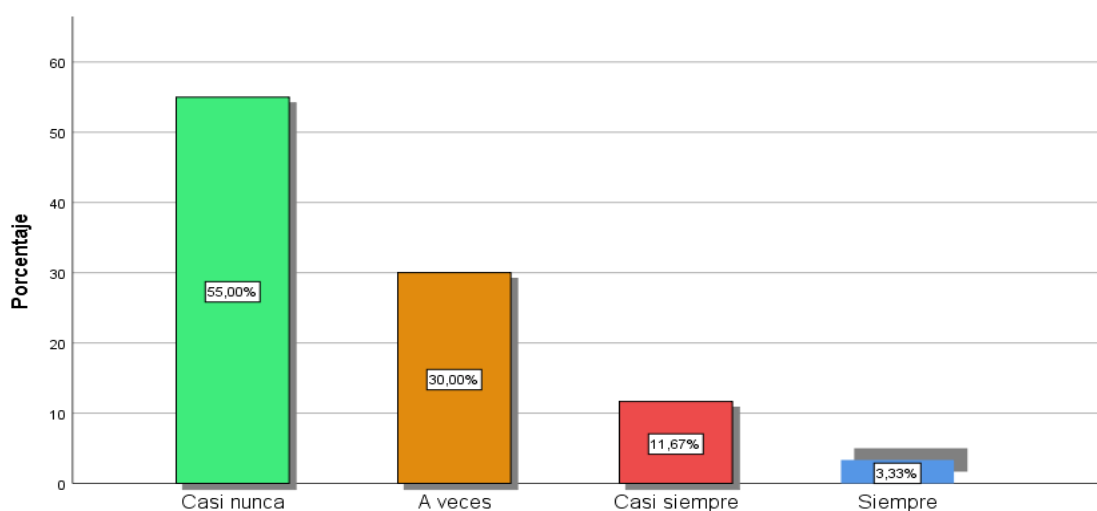


Figura. 7 Dimensión comportamientos laborales perjudiciales

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

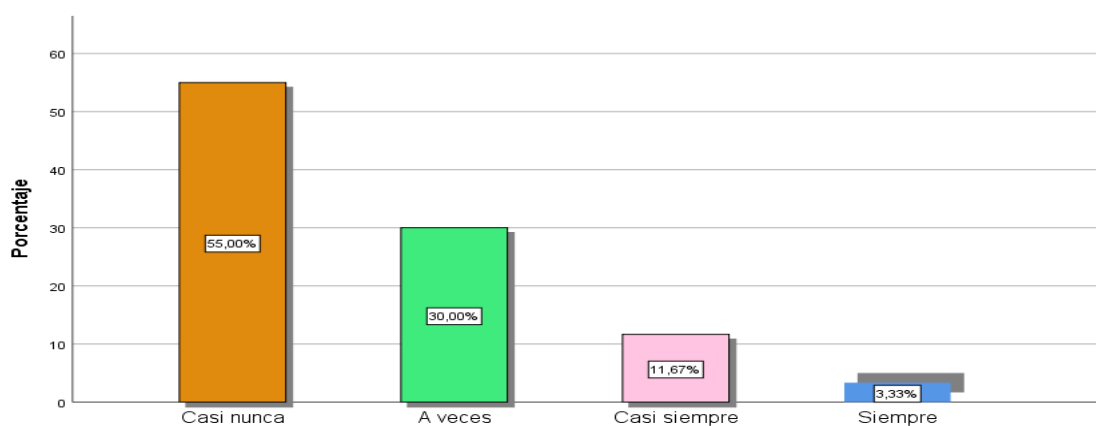
Como se observa en la Tabla 7, en cuanto a la dimensión Comportamientos laborales perjudiciales; el 55.00% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de Arequipa casi nunca realiza; es decir, hay un uso fraudulento de los descansos médicos; el personal vigila el correcto trabajo de la maquinaria; los colaboradores se adhieren a las políticas y normas de la empresa; y Hay intenciones de retrasar el proceso de producción en su área; el 30.00% del personal a veces se hace, el 11.67% casi siempre se hace, mientras el 3.33% siempre lo hace.

Tabla 18

*Variable productividad laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	33	55,0
A veces	18	30,0
Casi siempre	7	11,7
Siempre	2	3,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS



*Figura. 8* Variable productividad laboral

Fuente: Elaboración propia usando el SPSS

Como se observa en la Tabla 8, en cuanto a la variable productividad laboral; el 55.00% del personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de Arequipa casi nunca realiza; es decir, se centra en la eficiencia, eficacia y efectividad, todas ellas relacionadas con los productos o intervenciones que realiza enfermería y que deben ser conocidas y documentadas con precisión para establecer sus logros. En el hospital, desarrolla planes de trabajo alternativos y contribuye al desarrollo de los procesos productivos de su área; los trabajadores son informados sobre la calidad del trabajo realizado; los responsables de cada área de trabajo reciben retroalimentación como medio de aprendizaje; existen frecuentes oportunidades de interacción y discusión; y son considerados responsables de las tareas y actividades encomendadas; el 30.00 a veces lo hace, el 11.67% casi siempre, mientras el 3.33% siempre lo hace.

## V.DISCUSIÓN

Después de haber obtenidos los resultados se continúa señalando el objetivo principal de la investigación que corresponde a; Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,420\*\*, con un nivel de significación de 0,001, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de estilos de liderazgo mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,001, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una fuerte correlación entre las variables. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor; Espinoza Fuentes MI. (16) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Liderazgo organizacional y su influencia en el clima laboral” Este estudio demuestra la necesidad crítica de desarrollar un enfoque analítico capaz de exponer el impacto y la relevancia del liderazgo organizacional dentro del ambiente de trabajo, así como sus consecuencias cuando se utiliza adecuadamente. Adicionalmente, se exploraron los diversos estilos de liderazgo, la necesidad de un ambiente de trabajo positivo y el efecto que tendrá un gran impacto en las metas y objetivos de una organización.

Después de haber obtenidos los resultados se continúa señalando el objetivo principal de la investigación que corresponde a; Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,385\*\*, con un nivel de significación de 0,002, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de liderazgo transformacional mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,002, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una fuerte correlación entre las variables. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor; Cárcamo-Fuentes C, Rivas-Riveros E. (17) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Estilos de los liderazgos en los profesionales de enfermería según sus funciones en los

sectores públicos o privados en Temuco, de la ciudad de Chile en el año 2015” Según los hallazgos indican que los profesionales de enfermería en entornos de ayuda adquieren los enfoques transformacional y transaccional en menor medida. Según el género, las mujeres son más propensas a utilizar la motivación inspiradora. Además, el liderazgo transaccional y la atención personalizada son más frecuentes entre las mujeres. En conclusión, existe un predominio del liderazgo transaccional por parte de las enfermeras, lo que repercute en el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo transformacional, necesario para una gestión asistencial.

Después de haber obtenidos los resultados se continúa señalando el objetivo principal de la investigación que corresponde a; Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,350\*\*, con un nivel de significación de 0,006, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de liderazgo transaccional mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,006, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una fuerte correlación entre las variables. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor; Montero Gualpa DA, Palta Muñoz AV. (18) En su trabajo de estudio realizado acerca del “Estilos de los liderazgos situacionales que adoptan las enfermeras (as) en los establecimientos salud de la ciudad de cantón cuenca – Cuenca en el año 2016” Según los resultados obtenidos, el 63,3% de las enfermeras sigue las guías de estilo de liderazgo, mientras que 14 enfermeras adoptan el estilo de liderazgo, el 14,3% a veces, y 9 de enfermeras adoptan el estilo de liderazgo de manera directa, mientras que el 1% utiliza el estilo de liderazgo de delegación. En conclusión, acuerdo con la Teoría del Liderazgo Situacional, se descubrió que la mayoría de las enfermeras adoptan el estilo de liderazgo Guía, lo que significa que dirigen a los miembros del grupo de manera que alcancen los objetivos de este y completen satisfactoriamente las tareas asignadas, persuadiendo a cada miembro de la importancia de su actividad.

Después de haber obtenidos los resultados se continúa señalando el objetivo principal de la investigación que corresponde a; Analizar la relación entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral es de 0,273\*\*, con un nivel de significación de 0,035, lo que indica que la relación directa moderada. Así, cuanto mayor es el nivel de liderazgo pasivo/evitador mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,035, que es inferior a 0,05. En consecuencia, existe una moderada correlación entre las variables. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor; Salazar Zender EDLCC. (19) En su trabajo de estudio realizado acerca de los “Estilos de los liderazgos percibidos por el jefe/director y las satisfacciones laborales del personal médico en el Hospital de nivel II Manuel de Torres Muñoz de Mollendo - Essalud - redes asistenciales de la ciudad de Arequipa” Según los resultados el 58,54% no cuenta con una especialidad en el campo de su formación; predominaban los médicos contratados; en cuanto a los jefes, el del ámbito médico eran percibidos como líder de las áreas designadas, mientras que el del ámbito quirúrgico fue percibido como ajenos/indiferentes; el 60,98% se consideraba indiferente. En conclusión, se descubrió que la opinión del jefe sobre cómo ejercer el liderazgo tenía un efecto sobre la felicidad laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; según la prueba de Pearson es de 0,420\*\*, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,001, lo que indica que la relación directa moderada. Sin embargo, cuanto mayor es el nivel de estilos de liderazgo mayor es la productividad laboral. Así, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,001, que es inferior a 0,05., existe una asociación directa y significativa. Por lo tanto, las variables presentan una asociación significativa.

**Segunda:** Se estableció la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; según la prueba de Pearson es de 0,385\*\*, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,002, lo que indica que la relación directa moderada. Sin embargo; cuanto mayor es el nivel de liderazgo transformacional mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,002, que es inferior a 0,05. Por lo tanto, las variables presentan una asociación significativa.

**Tercera:** La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,350\*\*, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,006, lo que indica que la relación directa moderada. Sin embargo, cuanto mayor es el nivel de liderazgo transaccional mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,006, que es inferior a 0,05. Por lo tanto, las variables presentan una asociación significativa.

**Cuarta:** La relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería en el servicio de oncología del Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa; según la prueba de Pearson es de 0,273\*\*, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,035, lo que indica que la relación directa moderada. Sin embargo, cuanto mayor es el nivel de liderazgo pasivo/evitador mayor es la productividad laboral. Sin embargo, existe una relación directa y significativa, ya que el nivel de significación es de 0,035, que es inferior a 0,05. Por lo tanto, las variables presentan una asociación significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Teniendo en cuenta los datos y resultados obtenidos, se sugiere que el departamento de recursos humanos perfeccione el diseño de las compensaciones, lo cual beneficiará tanto a los empleados como a la organización, pues se considera que los empleados altamente motivados darán resultados óptimos, logrando los objetivos de la empresa y reflejando los valores de esta. La nueva estructura de compensaciones debe ser explicada a todos los empleados del Hospital Goyeneche de Arequipa para que sepan cuánto se les pagará por su trabajo.

**Segundo.** Por otro lado, se recomienda que el director del Hospital Goyeneche de Arequipa realice reuniones por lo menos una vez al mes en las que comunique y explique el tema de las remuneraciones e incentivos que se otorgan a cada empleado por su trabajo, para que se sientan más seguros de saber qué objetivo perseguir para satisfacer sus necesidades.

**Tercero.** El personal encargado de los recursos humanos del Hospital Goyeneche de Arequipa debería poner en marcha programas y sesiones para ayudar a mejorar las relaciones entre los compañeros de trabajo y hacer que los empleados se sientan más parte de la organización, permitiéndoles trabajar de forma más efectiva y cooperativa.

**Cuarto.** Para ello, se sugiere que el departamento de recursos humanos cree modalidades de prestaciones que sean fáciles de entender y de pagar por los empleados si así lo deciden, ya que esto hará que se sientan orgullosos de trabajar para una organización.



## REFERENCIAS

1. OMS. OPS/OMS | Liderazgo y coordinación [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2014 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10154:2014-liderazgo-y-coordinacion&Itemid=41133&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10154:2014-liderazgo-y-coordinacion&Itemid=41133&lang=es)
2. García García MC. El liderazgo en los servicios de Enfermería. Estilos de liderazgo y resistencia al cambio - Revista Electrónica de Portales Medicos.com [Internet]. 2016 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/enfermeria-estilos-liderazgo/>
3. Landman C. Transitando hacia el ejercicio de autonomía y liderazgo: «para el posicionamiento hay que luchar» [Internet]. 2019 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632019000200157&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632019000200157&script=sci_abstract)
4. Huber D. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo [Internet]. Librería cervantes. 2019 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <http://www.cervantes.com/libro/9788491135180/gestion-de-los-cuidados-enfermeros-y-liderazgo-con-las-competencias-de-la-aone/>
5. Ayuso Murillo D, Herrera Peco I. El liderazgo en los entornos sanitarios Ayuso Murillo 9788490520796 [Internet]. editdiazdesantos. 2017 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.editdiazdesantos.com/libros/ayuso-murillo-diego-el-liderazgo-en-los-entornos-sanitarios-L30000790301.html>
6. Cárcamo Fuentes C, Rivas Riveros E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 20153. *Aquichán*. 2017;17(1):73-80.
7. Enrique M, Grinberg. El liderazgo desde la perspectiva comunitaria [Internet]. TALLER DE LIDERAZGO. 2009 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <http://tallerdeliderazgo2009.blogspot.com/2009/09/el-liderazgo-desde-la-perspectiva.html>
8. López Acero SB. Liderazgo Directivo y su Relación con el Clima Organizacional en el Hospital de Pomabamba en el Periodo Enero a junio 2017. [Internet]. 2017 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29628>

9. Martínez-Martín M, Chamorro-Rebollo EH. Historia de la Enfermería Evolución histórica del cuidado enfermero | A-aracely C-castro E-esp. - Academia.edu [Internet]. [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: [https://www.academia.edu/35035016/Historia\\_de\\_la\\_Enfermer%C3%ADa\\_Evoluci%C3%B3n\\_hist%C3%B3rica\\_del\\_cuidado\\_enfermero](https://www.academia.edu/35035016/Historia_de_la_Enfermer%C3%ADa_Evoluci%C3%B3n_hist%C3%B3rica_del_cuidado_enfermero)
10. Hidalgo-Mares B, Altamira-Camacho R, Hidalgo-Mares B, Altamira-Camacho R. ¿Qué es y qué no es el cuidado de enfermería? *Enferm Actual Costa Rica* [Internet]. junio de 2021 [citado 28 de abril de 2022];(40). Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1409-45682021000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-45682021000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
11. Landman C, Arriola Y, Chacón A, De ÁG, Esparza C, Herrera E, et al. Transitando hacia el ejercicio de autonomía y liderazgo: ... «para el posicionamiento hay que luchar». *Enferm Univ* [Internet]. 24 de abril de 2019 [citado 28 de abril de 2022];16(2). Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/644>
12. Letelier Valdivia M, Velandia Mora AL. Profesionalismo en enfermería, el hábito de la excelencia del cuidado [Internet]. 2010 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-45002010000200013&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-45002010000200013&script=sci_abstract&tlng=es)
13. Ministerio de Salud. Ley 19536 concede una bonificación extraordinaria para enfermeras y matronas que se desempeñan en condiciones que indica, en los establecimientos de los servicios de salud [Internet]. [www.bcn.cl/leychile](http://www.bcn.cl/leychile). 2019 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile>
14. Medina Moya JL, Schubert Backes VM, Prado ML do. SciELO - Brasil - La enfermería como grupo oprimido: las voces de las protagonistas La enfermería como grupo oprimido: las voces de las protagonistas [Internet]. 2010 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/XJ9YBLX83sPYJtMTTYHd6Yw/?lang=es>
15. Valbuena-Durán LD, Rodríguez MR, Esteban ANP. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*. 8 de julio de 2021;21(2): e2125-e2125.
16. Espinoza Fuentes MI. Liderazgo organizacional y su influencia en el clima laboral. octubre de 2018 [citado 26 de abril de 2022]; Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/7358>

17. Cárcamo-Fuentes C, Rivas-Riveros E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 20153. *Aquichán*. 2017;17(1):73-80.
18. Montero Gualpa DA, Palta Muñoz AV. Estilos de liderazgo situacional que adoptan los Enfermeros de los establecimientos de salud que pertenecen al cantón Cuenca. Cuenca 2016. 2016 [citado 26 de abril de 2022]; Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/26013>
19. Salazar Zender EDLCC. Estilos de liderazgo percibido por el jefe/director y la satisfacción laboral del personal médico. Hospital nivel II Manuel de Torres Muñoz de Mollendo - Essalud - red asistencial Arequipa. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2020 [citado 26 de abril de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13093>
20. Ligas Quispe LM. Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020. *Repos Inst - UCV* [Internet]. 2021 [citado 26 de abril de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56363>
21. Torres A, Jacqueline M. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca. *Repos Inst - UCV* [Internet]. 2019 [citado 26 de abril de 2022]; Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3210173>
22. Durán LDV, Rodríguez MR, Esteban ANP. Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichán*. 2021;21(2):4.
23. ASALE R, RAE. liderazgo | Diccionario de la lengua española [Internet]. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. 2012 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://dle.rae.es/liderazgo>
24. Mosqueira Aragón CA. Influencia del liderazgo directivo en la calidad de servicio del personal de la Clínica Mac Salud - Cusco 2017. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2017 [citado 28 de abril de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5970>
25. Jover Jiménez I. Motivación y liderazgo de éxito a través del desarrollo de competencias. *Taller • gestiopolis* [Internet]. 2011 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-liderazgo-exito-traves-desarrollo-competencias-taller/>

26. Zuzama Covas JM. Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real [Internet]. 2017 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/3638>
27. Pérez JLA. Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana [Internet] [<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>]. Universidad Autónoma de Madrid; 2010 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=28198>
28. Gympass. Modelo de liderazgo situacional, ¿cómo nos puede ser útil? | Gympass | Blog [Internet]. 2016 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://blog.gympass.com/es/modelo-de-liderazgo-situacional-como-nos-puede-ser-util/>
29. Preciado Hoyos Á, Monsalve Gómez MF. El liderazgo en la gestión de la empresa informativa [Internet]. 2008 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/7402>
30. Luque Alarcon MV. Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “James Clerk Maxwell” Cayma Arequipa 2019. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2020 [citado 28 de abril de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12597>
31. GARDNER JW. EL LIDERAZGO de GARDNER, JOHN W.: Libro nuevo RUSTICA (1991) | CATRIEL LIBROS LATINOAMERICANOS [Internet]. 1991 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.iberlibro.com/LIDERAZGO-GARDNER-JOHN-W-Grupo-Editor/8392621656/bd>
32. Veranes Garzón I, Peñalver Sinclay AG, Jorna Calixto AR, Veranes Garzón I, Peñalver Sinclay AG, Jorna Calixto AR. Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. Infodir [Internet]. abril de 2021 [citado 28 de abril de 2022];(34). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1996-35212021000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212021000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
33. Redacción APD. Inteligencia emocional y liderazgo: cómo ser un buen líder [Internet]. APD España. 2021 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.apd.es/inteligencia-emocional-en-liderazgo/>
34. Hermosilla D, Amutio A, Silvia da Costa, Páez D. El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias

a largo plazo [Internet]. 2016 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135)

59622016000300135

35. Díaz YC, Andrade JM, Ramírez E, Díaz YC, Andrade JM, Ramírez E. Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Inf Tecnológica*. octubre de 2019;30(5):121-30.

36. Pérez-Ortega G, Jiménez-Valdés GL, Romo-Morales G. Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)\*. *Entramado*. 2017;13(1):48-61.

37. Silva Peralta Y, Olsen C, Pezzi L, Sanjurjo N. Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*. noviembre de 2016;15(3):146-57.

38. Rozo. Liderazgo transaccional y transformacional [Internet]. 2010 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002010000200006)  
45002010000200006

39. Pedraja-Rejas L, Rodríguez-Ponce E, Rodríguez-Ponce J. Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas [Internet]. 2008 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en:

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182008000100003)  
95182008000100003

40. Torres FC, Ramírez DB. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Rev Virtual Univ Católica Norte*. 31 de mayo de 2013;(39):152-64.

41. Moreno-Casado H, Leo F, López-Gajardo MA. Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español [Internet]. [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)  
97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es

42. Monsalve Castro C. Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación de los docentes de las facultades de Administración de Empresas de las

principales universidades Bucaramanga y su Área Metropolitana [Internet]. 2019 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/18358?show=full>

43. Choque Fernández J. Naturaleza y dimensionalidad de la relación de las variables estilo de liderazgo y desarrollo espiritual en los pastores adventistas en Lima metropolitana [Internet]. 2017 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/apuntes-universitarios/articulo/naturaleza-y-dimensionalidad-de-la-relacion-de-las-variables-estilo-de-liderazgo-y-desarrollo-espiritual-en-los-pastores-adventistas-en-lima-metropolitana>

44. Rodríguez P MC, Mendoza A H. Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica. Gac Labor. agosto de 2007;13(2):218-41.

45. Parra Gavilanes DA, Parra Silva PA, Cerezo Segovia B, Parra Gavilanes DA, Parra Silva PA, Cerezo Segovia B. Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Rev Univ Soc. junio de 2019;11(2):232-6.

46. Quijia-Pillajo J, Guevara-Rosero C, Ramírez-Álvarez J, Quijia-Pillajo J, Guevara-Rosero C, Ramírez-Álvarez J. Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. Rev Politécnica. abril de 2021;47(1):17-26.

47. Chiang Vega MM, Ojeda Hidalgo JF. Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Contad Adm. junio de 2013;58(2):39-60.

48. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS [Internet]. 2014 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

49. Reyes-Jácome L, Rodríguez GL. El liderazgo integral en las organizaciones. Av En Psicol Latinoam. 2011;29(1):161-76.

50. Cortés N. Productividad Laboral: ¿Qué es y cómo mejorarla? [Internet]. GeoVictoria (Perú). 2021 [citado 28 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.geovictoria.com/pe/operaciones/productividad-laboral/>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

**Título:** Estilos de liderazgo y productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche, Arequipa 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021?;	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021;	<b>Hipótesis general</b> Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2022.  <b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal de enfermería del	<b>VARIABLE</b>  Estilos de liderazgo	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carisma</li> <li>• Motivación inspiracional</li> </ul>	3, 21, 33, 34	Ordinal
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulación intelectual</li> </ul>	19, 22, 24	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración individualizada</li> </ul>	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensa contingente</li> </ul>	13, 14, 17	
				Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección por excepción</li> </ul>	8, 10, 11, 12, 16	
				Liderazgo pasivo/evitador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laissez - Faire</li> </ul>	2, 5, 7, 9, 18, 6	
<b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el	<b>Problemas específicos</b> Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el		Productividad laboral	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo eficiente</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Organización del trabajo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
				Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una eficiente retroalimentación</li> <li>• Demostrar responsabilidad</li> <li>• Comunicación de manera asertiva</li> </ul>	11,12,13,14,15,16	

<p>personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021? y ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021?</p>	<p>personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021; Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021 y Analizar la relación entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021.</p>	<p>Hospital Goyeneche Arequipa-2021; Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021 y Existe relación directa entre el liderazgo pasivo/evitador y la productividad laboral en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche Arequipa-2021.</p>		<p>Comportamientos laborales perjudiciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamientos que dañen a sus compañeros</li> <li>• Intención de dañar a la organización</li> <li>• Demostrar excesiva negatividad</li> </ul>	<p>17,18,19</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	--



## ANEXO 2. Matriz de operacionalización de la arable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Estilos de liderazgo	Gardner (1991) es la forma cómo un líder se relaciona con aquellos que pertenecen a su organización, así como con aquellos que no forman parte de ella, así también cómo ellos realizan un autoanálisis de su posición como líder en todos los niveles de su organización donde su liderazgo alcance, si son o no exitosos.	Liderazgo transformacional	• Carisma	3, 21, 33, 34	Ordinal
			• Motivación inspiracional	19, 22, 24	
			• Estimulación intelectual	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30	
			• Consideración individualizada	13, 14, 17	
		Liderazgo transaccional	• Recompensa contingente	8, 10, 11, 12, 16	
			• Dirección por excepción	2, 5, 7, 9, 18, 6	
Liderazgo pasivo/evitador	• Laissez - Faire				
Productividad laboral	El rendimiento laboral según Altuve y Serrano (2014) es la utilidad o productividad, que las enfermeras aportan, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales está obligado a ejecutar. Es importante señalar que el bajo rendimiento puede afectar el desempeño del trabajador e incidir en la baja calidad de prestación y ausentismo laboral.	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo eficiente</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Organización del trabajo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
		Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una eficiente retroalimentación</li> <li>• Demostrar responsabilidad</li> <li>• Comunicación de manera asertiva</li> </ul>	11,12,13,14,15,16	
		Comportamientos laborales perjudiciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamientos que dañen a sus compañeros</li> <li>• Intención de dañar a la organización</li> <li>• Demostrar excesiva negatividad</li> </ul>	17,18,19	

### ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con el estilo de liderazgo. Cada una de las preguntas tienen cinco opciones para responder, lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa(X) sólo una de las alternativas propuestas, la que mejor refleje su punto de vista o percepción al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Puntuación:

1 = Total Desacuerdo	2 = Desacuerdo	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 = De acuerdo	5 = Total acuerdo con la afirmación
-------------------------	-------------------	------------------------------------------	-------------------	-------------------------------------------

Recuerde que la encuesta es anónima, gracias por su apoyo.

Grado de instrucción:

Tiempo que labora en la

institución:

Sexo: femenino ( ) masculino ( )

Servicio en el que labora:

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento					
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien					
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar					
5	Evito involucrarme en su trabajo					
6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones					
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					

8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.					
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.					
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
13	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.					
17	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.					
18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
19	Les doy charlas para motivarlos.					
20	Evito tomar decisiones.					
21	Cuento con su respeto.					
22	Potencio su motivación de éxito.					

23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.					
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.					
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.					
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.					
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.					
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.					
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.					
33	Tienen plena confianza en mí.					
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.					

Evaluación: Escala Ordinal

- Liderazgo laissez faire de 34 – 78 puntos.
- Liderazgo transaccional de 79 – 124 puntos.
- Liderazgo transformacional de 125 – 170 puntos.

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes a la productividad laboral. El cuestionario es anónimo por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Marque con un aspa (X) la respuesta más adecuada:

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DIMENSIONES					
		1	2	3	4	5
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>						
01	Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área					
02	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado					
03	La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud					
04	El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias					
05	Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas					
06	Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas					
07	Prioriza usted sus actividades laborales					
08	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos					
09	Se desarrollan planes alternativos de trabajo					
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>						
11	Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje					
12	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros					

13	Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión					
14	Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan					
15	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente					
16	Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan					
<b>COMPORTAMIENTOS LABORALES PERJUDICIALES</b>						
17	se hace un uso fraudulento de los descansos médicos					
18	El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias					
19	Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la empresa					
20	Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área					

## ANEXO 5. Validez y confiabilidad e los instrumentos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Por medio del presente nos dirigimos a usted para expresarle nuestros saludos y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Taller de Elaboración de Tesis, de la EP de enfermería promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación y posteriormente optar el Título Profesional de licenciada en enfermería.

El título o nombre del Informe de investigación es: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ, AREQUIPA 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Matriz de Operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Arequipa, 26 de abril de 2022

Atentamente,

  
Dra. Mercedes Sosa Hancoc  
C.R.C. 005 RNE 43184  
Médico internista

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante:  
 I.2. Especialidad del Validador:  
 I.3. Cargo e Institución donde labora:  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: Br.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Arequipa, 26 de abril de 2022

APLICABLE

  
 Dra. Mónica Sotelo  
 C.O.P. 71525 RNE 43484  
 Médico Internista

Firma de experto informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENT QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento	x		x		x		
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien	x		x		x		
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo	x		x		x		
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar	x		x		x		
5	Evito involucrarme en su trabajo	x		x		x		
6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones	x		x		x		
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	x		x		x		
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x		
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x		
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.	x		x		x		
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.	x		x		x		
10	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.	x		x		x		
12	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.	x		x		x		
13	Centro mi atención en los casos en los que no se consiguen alcanzar las metas esperadas.	x		x		x		
14	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	x		x		x		
15	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.	x		x		x		
16	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.	x		x		x		
17	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	x		x		x		
18	Les doy charlas para motivarlos.	x		x		x		
19	Evito tomar decisiones.	x		x		x		
20	Cuento con su respeto.	x		x		x		
21	Potencio su motivación de éxito.	x		x		x		
22	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	x		x		x		
23	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.	x		x		x		
24	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	x		x		x		
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.	x		x		x		
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	x		x		x		
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	x		x		x		
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.	x		x		x		
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	x		x		x		
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x		
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	x		x		x		
33	Tienen plena confianza en mí.	x		x		x		
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		

Arequipa, 26 de abril de 2022

Dra. Mónica Sotelo Hancock  
 CMP. 71793 RNE 43484  
 Médico Internista

Firma de experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENT QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
1	Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área	x		x		x		
2	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	x		x		x		
3	La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud	x		x		x		
4	El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias	x		x		x		
5	Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas	x		x		x		
6	Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas	x		x		x		
7	Prioriza usted sus actividades laborales	x		x		x		
8	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos	x		x		x		
9	Se desarrollan planes alternativos de trabajo	x		x		x		
	<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>							
11	Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje	x		x		x		
10	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros	x		x		x		
12	Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión	x		x		x		
13	Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan	x		x		x		
14	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente	x		x		x		
15	Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan	x		x		x		
	<b>COMPORTAMIENTOS LABORALES PERJUDICIALES</b>							
17	se hace un uso fraudulento de los descansos médicos	x		x		x		
18	El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias	x		x		x		
19	Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la institución	x		x		x		
20	Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área	x		x		x		

Arequipa, 26 de abril de 2022

  
 Dra. Monica Solate Hancock  
 C.O.P.S. 12464

Firma de experto informante

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Por medio del presente nos dirigimos a usted para expresarle nuestros saludos y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Taller de Elaboración de Tesis, de la EP de enfermería promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación y posteriormente optar el Título Profesional de licenciada en enfermería.

El título o nombre del Informe de investigación es: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ, AREQUIPA 2021"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Matriz de Operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Arequipa, 26 de abril de 2022

Atentamente,

  
.....  
Dra. Claudia C. Antaya Paz  
Especialista en Neumología  
CMP 46480 RNE 35902

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante:  
I.2. Especialidad del Validador:  
I.3. Cargo e Institución donde labora:  
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
I.5. Autor del instrumento: Br.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Arequipa, 26 de abril de 2022

APLICABLE

Firma de experto informante

*Claudia Arellano*  
Dra. Claudia Arellano  
Especialista en Neumología  
CMP. 46480 RNE. 35992

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENT QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento	x		x		x		
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien	x		x		x		
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo	x		x		x		
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar	x		x		x		
5	Evito involucrarme en su trabajo	x		x		x		
6	No les digo dónde me sitúo en algunas ocasiones	x		x		x		
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	x		x		x		
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x		
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x		
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.	x		x		x		
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.	x		x		x		
10	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.	x		x		x		
12	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.	x		x		x		
13	Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	x		x		x		
14	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	x		x		x		
15	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.	x		x		x		
16	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.	x		x		x		
17	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	x		x		x		
18	Les doy charlas para motivarlos.	x		x		x		
19	Evito tomar decisiones.	x		x		x		
20	Cuento con su respeto.	x		x		x		
21	Potencio su motivación de éxito.	x		x		x		
22	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	x		x		x		
23	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.	x		x		x		
24	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	x		x		x		
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.	x		x		x		
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	x		x		x		
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	x		x		x		
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.	x		x		x		
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	x		x		x		
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x		
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	x		x		x		
33	Tienen plena confianza en mí.	x		x		x		
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		

Arequipa, 26 de abril de 2022

Firma de experto informante

*Dra. Claudia C. Arenas Paz*  
Especialista en Neumología  
CMP. 46480 RNE. 35902

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENT QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
1	Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área	x		x		x		
2	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	x		x		x		
3	La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud	x		x		x		
4	El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias	x		x		x		
5	Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas	x		x		x		
6	Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas	x		x		x		
7	Prioriza usted sus actividades laborales	x		x		x		
8	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos	x		x		x		
9	Se desarrollan planes alternativos de trabajo	x		x		x		
	<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>							
11	Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje	x		x		x		
10	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros	x		x		x		
12	Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión	x		x		x		
13	Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan	x		x		x		
14	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente	x		x		x		
15	Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan	x		x		x		
	<b>COMPORTAMIENTOS LABORALES PERJUDICIALES</b>							
17	se hace un uso fraudulento de los descansos médicos	x		x		x		
18	El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias	x		x		x		
19	Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la institución	x		x		x		
20	Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área	x		x		x		

Arequipa, 26 de abril de 2022

Firma de experto informante

Dr. Claudia C. Arenas Paz  
Especialista en Neumología  
CNP 46460 RNE 35502

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Por medio del presente nos dirigimos a usted para expresarle nuestros saludos y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Taller de Elaboración de Tesis, de la EP de enfermería promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación y posteriormente optar el Título Profesional de licenciada en enfermería.

El título o nombre del Informe de investigación es: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ, AREQUIPA 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Matriz de Operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Arequipa, 26 de abril de 2022

Atentamente,

  
..... Dr. Ligrey Belem Goyo Valenzuela  
MEDICINA ORTICA  
MPS 03799

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENT QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento	x		x		x		
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien	x		x		x		
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo	x		x		x		
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar	x		x		x		
5	Evito involucrarme en su trabajo	x		x		x		
6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones	x		x		x		
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	x		x		x		
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x		
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x		
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mi por su esfuerzo.	x		x		x		
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.	x		x		x		
10	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.	x		x		x		
12	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.	x		x		x		
13	Centro mi atención en los casos en los que no se consiguen alcanzar las metas esperadas.	x		x		x		
14	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	x		x		x		
15	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.	x		x		x		
16	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.	x		x		x		
17	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	x		x		x		
18	Les doy charlas para motivarlos.	x		x		x		
19	Evito tomar decisiones.	x		x		x		
20	Cuento con su respeto.	x		x		x		
21	Potencio su motivación de éxito.	x		x		x		
22	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	x		x		x		
23	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.	x		x		x		
24	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	x		x		x		
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.	x		x		x		
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	x		x		x		
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	x		x		x		
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.	x		x		x		
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	x		x		x		
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x		
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	x		x		x		
33	Tienen plena confianza en mí.	x		x		x		
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		

Arequipa, 26 de abril de 2022

  
 Firma de experto informante  
 MEDICINA CRITICA  
 M.P. 1739



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENT QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>								
1	Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área	x		x		x		
2	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	x		x		x		
3	La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud	x		x		x		
4	El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias	x		x		x		
5	Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas	x		x		x		
6	Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas	x		x		x		
7	Prioriza usted sus actividades laborales	x		x		x		
8	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos	x		x		x		
9	Se desarrollan planes alternativos de trabajo	x		x		x		
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
11	Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje	x		x		x		
10	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros	x		x		x		
12	Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión	x		x		x		
13	Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan	x		x		x		
14	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente	x		x		x		
15	Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan	x		x		x		
<b>COMPORTAMIENTOS LABORALES PERJUDICIALES</b>								
17	se hace un uso fraudulento de los descansos médicos	x		x		x		
18	El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias	x		x		x		
19	Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la institución	x		x		x		
20	Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área	x		x		x		

Arequipa, 26 de abril de 2022

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 MELAN  
 MPS  
 Consejo de Evaluación de la Calidad de la Educación  
 Ministerio del Poder Popular para el Proceso Educativo  
 Nueva Venezuela

## ANEXO 6. Confiabilidad de instrumento:

**Matriz de correlaciones entre elementos**

	Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo pasivo/evitador	ESTILOS DE LIDERAZGO	Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos laborales perjudiciales	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Liderazgo transformacional	1,000	,481	,298	,718	,271	-,438	,385	,385
Liderazgo transaccional	,481	1,000	,533	,855	,290	,362	,350	,350
Liderazgo pasivo/evitador	,298	,533	1,000	,796	,252	,259	,273	,273
ESTILOS DE LIDERAZGO	,718	,855	,796	1,000	,341	,438	,420	,420
Rendimiento en la tarea	,271	,290	,252	,341	1,000	,755	,926	,926
Rendimiento en el contexto	,438	,362	,259	,438	,755	1,000	,946	,946
Comportamientos laborales perjudiciales	,385	,350	,273	,420	,926	,946	1,000	1,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,385	,350	,273	,420	,926	,946	1,000	1,000

## ANEXO 7. Base de datos en Excel

13	12	12	37	11	12	23	46	4	3	3	3	3	2	3	3
16	18	20	54	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2
17	20	20	57	5	6	11	22	5	5	5	5	1	1	2	2
16	18	20	54	10	11	21	42	4	5	5	5	2	2	3	3
14	16	14	44	5	8	13	26	4	4	3	3	1	2	2	2
14	19	15	48	17	18	35	70	4	5	3	4	4	3	4	4
10	11	10	31	10	12	22	44	3	3	2	3	2	2	3	3
9	14	15	38	14	20	34	68	3	4	3	3	3	4	4	4
14	14	14	42	10	9	19	38	4	4	3	3	2	2	2	2
12	12	14	38	8	16	24	48	3	3	3	3	2	3	3	3
12	12	14	38	12	11	23	46	3	3	3	3	3	2	3	3
10	20	20	50	6	6	12	24	3	5	5	4	2	1	2	2
12	15	16	43	18	23	41	82	3	4	3	3	4	4	5	5
15	14	20	49	5	9	14	28	4	4	5	4	1	2	2	2
16	20	20	56	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2
14	15	15	44	14	18	32	64	4	4	3	3	3	3	4	4
16	12	13	41	10	11	21	42	4	3	3	3	2	2	3	3
16	12	18	46	12	8	20	40	4	3	4	4	3	2	2	2
16	20	20	56	5	8	13	26	4	5	5	5	1	2	2	2
16	16	20	52	5	8	13	26	4	4	5	5	1	2	2	2
17	16	10	43	6	6	12	24	5	4	2	3	2	1	2	2
14	18	12	44	6	6	12	24	4	5	3	3	2	1	2	2
8	13	18	39	21	28	49	98	2	4	4	3	5	5	5	5
16	12	12	40	9	8	17	34	4	3	3	3	2	2	2	2
16	15	18	49	10	11	21	42	4	4	4	4	2	2	3	3
16	20	18	54	6	9	15	30	4	5	4	5	2	2	2	2
14	16	13	43	17	16	33	66	4	4	3	3	4	3	4	4
8	10	14	32	12	15	27	54	2	3	3	3	3	3	3	3
16	20	15	51	10	6	16	32	4	5	3	5	2	1	2	2
16	16	13	45	12	10	22	44	4	4	3	4	3	2	3	3
16	14	17	47	8	11	19	38	4	4	4	4	2	2	2	2
17	18	16	51	18	20	38	76	5	5	3	5	4	4	4	4
16	18	12	46	8	10	18	36	4	5	3	4	2	2	2	2
14	16	14	44	5	8	13	26	4	4	3	3	1	2	2	2
16	16	18	50	11	11	22	44	4	4	4	4	3	2	3	3
16	18	18	52	5	8	13	26	4	5	4	5	1	2	2	2
14	15	15	44	9	7	16	32	4	4	3	3	2	2	2	2
16	19	12	47	14	16	30	60	4	5	3	4	3	3	3	3
10	12	11	33	11	14	25	50	3	3	2	3	3	3	3	3
17	18	16	51	10	9	19	38	5	5	3	5	2	2	2	2
16	20	20	56	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2
15	15	13	43	14	22	36	72	4	4	3	3	3	4	4	4

12	17	18	47	17	15	32	64	3	5	4	4	4	3	4	4
16	18	20	54	5	7	12	24	4	5	5	5	1	2	2	2
14	16	15	45	12	16	28	56	4	4	3	4	3	3	3	3
16	18	16	50	7	9	16	32	4	5	3	4	2	2	2	2
14	20	16	50	5	13	18	36	4	5	3	4	1	3	2	2
16	20	20	56	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2
13	13	14	40	10	11	21	42	4	4	3	3	2	2	3	3
10	16	15	41	7	11	18	36	3	4	3	3	2	2	2	2
12	16	16	44	10	8	18	36	3	4	3	3	2	2	2	2
16	14	17	47	8	15	23	46	4	4	4	4	2	3	3	3
16	12	15	43	13	13	26	52	4	3	3	3	3	3	3	3
11	16	16	43	5	12	17	34	3	4	3	3	1	2	2	2
9	13	14	36	8	11	19	38	3	4	3	3	2	2	2	2
13	12	12	37	11	12	23	46	4	3	3	3	3	2	3	3
16	18	20	54	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2
16	20	20	56	17	6	23	46	4	5	5	5	4	1	3	3
16	18	20	54	8	11	19	38	4	5	5	5	2	2	2	2
14	16	14	44	7	8	15	30	4	4	3	3	2	2	2	2

# ANEXO 8. Base de datos en SPSS VS.25

\*Sin título2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5: Liderazgo y transacción. 4

Visible: 16 de 16 variables

	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	PRC DUC TVID	Lideraz o trans f. r macion.	Lideraz o trans accional.	Lideraz o pasivo evitador.	ESTILO SDELIC ERAZG	Rendim ento en l tarea AG	Rendim ento en c ontext.	Comporta miento so bora les A.	PRODUC TIVIDAD ABORAL	var	var	var	var
1	13	12	12	37	11	12	23	46	4	3	3	3	3	2	3	3				
2	16	18	20	54	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2				
3	17	20	20	57	5	6	11	22	5	5	5	5	1	1	2	2				
4	16	18	20	54	10	11	21	42	4	5	5	5	2	2	3	3				
5	14	16	14	44	5	8	13	26	4	4	3	3	1	2	2	2				
6	14	19	15	48	17	18	35	70	4	5	3	4	4	3	4	4				
7	10	11	10	31	10	12	22	44	3	3	2	3	2	2	3	3				
8	9	14	15	38	14	20	34	68	3	4	3	3	3	4	4	4				
9	14	14	14	42	10	9	19	38	4	4	3	3	2	2	2	2				
10	12	12	14	38	8	16	24	48	3	3	3	3	2	3	3	3				
11	12	12	14	38	12	11	23	46	3	3	3	3	3	2	3	3				
12	10	20	20	50	6	6	12	24	3	5	5	4	2	1	2	2				
13	12	15	16	43	18	23	41	82	3	4	3	3	4	4	5	5				
14	15	14	20	49	5	9	14	28	4	4	5	4	1	2	2	2				
15	16	20	20	56	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2				
16	14	15	15	44	14	18	32	64	4	4	3	3	3	3	4	4				
17	16	12	13	41	10	11	21	42	4	3	3	3	2	2	3	3				
18	16	12	18	46	12	8	20	40	4	3	4	4	3	2	2	2				
19	16	20	20	56	5	8	13	26	4	5	5	5	1	2	2	2				
20	16	16	20	52	5	8	13	26	4	4	5	5	1	2	2	2				
21	17	16	10	43	6	6	12	24	5	4	2	3	2	1	2	2				
22	14	18	12	44	6	6	12	24	4	5	3	3	2	1	2	2				
23	8	13	18	39	21	28	49	98	2	4	4	3	5	5	5	5				
24	16	12	12	40	9	8	17	34	4	3	3	3	2	2	2	2				
25	16	15	18	49	10	11	21	42	4	4	4	4	2	2	3	3				
26	16	20	18	54	6	9	15	30	4	5	4	5	2	2	2	2				
27	14	16	13	43	17	16	33	66	4	4	3	3	4	3	4	4				

Activa Windows

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

13°C 18:30 28/04/2022

\*Sin título2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5: Liderazgo y transacción. 4

Visible: 16 de 16 variables

	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	V/A RC 000	PRC DUC TVID	Lideraz o trans f. r macion.	Lideraz o trans accional.	Lideraz o pasivo evitador.	ESTILO SDELIC ERAZG	Rendim ento en l tarea AG	Rendim ento en c ontext.	Comporta miento so bora les A.	PRODUC TIVIDAD ABORAL	var	var	var	var
16	14	15	15	44	14	18	32	64	4	4	3	3	3	4	4	4				
17	16	12	13	41	10	11	21	42	4	3	3	3	2	2	3	3				
18	16	12	18	46	12	8	20	40	4	3	4	4	3	2	2	2				
19	16	20	20	56	5	8	13	26	4	5	5	5	1	2	2	2				
20	16	16	20	52	5	8	13	26	4	4	5	5	1	2	2	2				
21	17	16	10	43	6	6	12	24	5	4	2	3	2	1	2	2				
22	14	18	12	44	6	6	12	24	4	5	3	3	2	1	2	2				
23	8	13	18	39	21	28	49	98	2	4	4	3	5	5	5	5				
24	16	12	12	40	9	8	17	34	4	3	3	3	2	2	2	2				
25	16	15	18	49	10	11	21	42	4	4	4	4	2	2	3	3				
26	16	20	18	54	6	9	15	30	4	5	4	5	2	2	2	2				
27	14	16	13	43	17	16	33	66	4	4	3	3	4	3	4	4				
28	8	10	14	32	12	15	27	54	2	3	3	3	3	3	3	3				
29	16	20	15	51	10	6	16	32	4	5	3	5	2	1	2	2				
30	16	16	13	45	12	10	22	44	4	4	3	4	3	2	3	3				
31	16	14	17	47	8	11	19	38	4	4	4	4	2	2	2	2				
32	17	18	16	51	18	20	38	76	5	5	3	5	4	4	4	4				
33	16	18	12	46	8	10	18	36	4	5	3	4	2	2	2	2				
34	14	16	14	44	5	8	13	26	4	4	3	3	1	2	2	2				
35	16	16	18	50	11	11	22	44	4	4	4	4	3	2	3	3				
36	16	18	18	52	5	8	13	26	4	5	4	5	1	2	2	2				
37	14	15	15	44	9	7	16	32	4	4	3	3	2	2	2	2				
38	16	19	12	47	14	16	30	60	4	5	3	4	3	3	3	3				
39	10	12	11	33	11	14	25	50	3	3	2	3	3	3	3	3				
40	17	18	16	51	10	9	19	38	5	5	3	5	2	2	2	2				
41	16	20	20	56	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2				
42	15	15	13	43	14	22	36	72	4	4	3	3	4	3	4	4				

Activa Windows

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

13°C 18:30 28/04/2022

Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5: Liderazgo y transaccio... 4 Visible: 16 de 16 variables

	V# RC 000	V# RC 000	V# RC 000	V# RC 000	V# RC 000	V# RC 000	V# RC 000	PRC DUC TVID	Lideraz g o transf ormacion	Lideraz g o transf ormacion	Lideraz g o pasivo evitador	ESTILO SDELIC ERAZG	Rendim ento tareaAG	Rendim ento en contexto	Comporta mientos laboralesA...	PRODUC TIVIDADL ABORAL	var	var	var	var	
43	12	17	18	47	17	15	32	64	3	5	4	4	4	3	4	4					
44	16	18	20	54	5	7	12	24	4	5	5	5	1	2	2	2					
45	14	16	15	45	12	16	28	56	4	4	3	4	3	3	3	3					
46	16	18	16	50	7	9	16	32	4	5	3	4	2	2	2	2					
47	14	20	16	50	5	13	18	36	4	5	3	4	1	3	2	2					
48	16	20	20	56	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2					
49	13	13	14	40	10	11	21	42	4	4	3	3	2	2	3	3					
50	10	16	15	41	7	11	18	36	3	4	3	3	2	2	2	2					
51	12	16	16	44	10	8	18	36	3	4	3	3	2	2	2	2					
52	16	14	17	47	8	15	23	46	4	4	4	4	2	3	3	3					
53	16	12	15	43	13	13	26	52	4	3	3	3	3	3	3	3					
54	11	16	16	43	5	12	17	34	3	4	3	3	1	2	2	2					
55	9	13	14	36	8	11	19	38	3	4	3	3	2	2	2	2					
56	13	12	12	37	11	12	23	46	4	3	3	3	3	2	3	3					
57	16	18	20	54	5	6	11	22	4	5	5	5	1	1	2	2					
58	16	20	20	56	17	6	23	46	4	5	5	5	4	1	3	3					
59	16	18	20	54	8	11	19	38	4	5	5	5	2	2	2	2					
60	14	16	14	44	7	8	15	30	4	4	3	3	2	2	2	2					
61																					
62																					
63																					
64																					
65																					
66																					
67																					
68																					
69																					
...																					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

13°C 18:30 28/04/2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, INGRID CALLE SAMANIEGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ONCOLOGÍA DEL HOSPITAL GOYENECHE, AREQUIPA 2021", cuyo autor es APAZA FLORES YENNY EUGENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 01 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
INGRID CALLE SAMANIEGO <b>DNI:</b> 20100772 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3208-7107	Firmado electrónicamente por: ICALLES el 01-02- 2023 10:37:52

Código documento Trilce: TRI - 0530207