



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y desempeño laboral del personal de salud en un
hospital público de Ancash, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Garay Benaute, Julissa Tatiana (orcid.org/0000-0002-2696-8170)

ASESOR:

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

CO-ASESOR:

Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el culmino de mi trabajo de investigación a mi madre, pues sin tu apoyo incondicional no hubiera logrado llegar hasta este punto. Tu motivación a lo largo de mi vida ha servido para lograr mis metas, y esta es una de ellas. Por ello y muchas cosas más, te retribuyo mi trabajo en ofrenda por tu apoyo incondicional, tu confianza en mí, tu perseverancia y tu amor madre, eres la mujer maravilla de mi vida, te amo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por que en su inmenso amor me abrió las puertas necesarias para lograr mis metas, una de ellas, lograr culminar mi Maestría, por que siempre me cuidó, y bendijo, nunca me ha desamparado, gracias a él.

Agradezco a toda mi familia, que, gracias a su apoyo incondicional, paciencia y amor he lograr llegar a este punto de mi carrera profesional, cumpliendo mis metas. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en mis estudios y nunca abandonarlos.

Y finalmente, pero no menos importante, agradezco a mi tutor por su dedicación, comprensión y paciencia brindada, ya que sin sus correcciones precisas no hubiese podido llegar a esta instancia tan anhelada.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de estilo de liderazgo que tiene la autoridad del hospital público de Ancash, 2022	34
Tabla 2	Nivel de tipo de motivación laboral que percibe el personal trabajador del hospital público en Ancash, 2022	35
Tabla 3	Relación entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud del hospital público en Ancash, 2022	36
Tabla 4	Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud un hospital público de Ancash, 2022.	37

RESUMEN

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Ancash, 2022. Empleó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de diseño correlacional y de corte transversal, que empleó como instrumento para la recolección de datos dos cuestionarios virtuales; para la variable independiente se utilizó el cuestionario de liderazgo de Julio Casales (2006) y para la variable dependiente se usó el cuestionario para desempeño laboral de Williams y Anderson (1991), ambos adaptados al contexto actual de investigación; aplicada a una muestra de 115 trabajadores de salud del hospital público.

Los resultados fueron procesados en el programa informático SPSS versión 21 para Windows y el coeficiente de correlación de Spearman para determinar el nivel de significancia entre las variables y comprobar la hipótesis. Se obtuvo una correlación positiva pero débil entre el liderazgo y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,01; asimismo se identificó que el liderazgo que presenta la autoridad es de nivel medio con mayor incidencia en estilo autoritario representado por un 47%; y el nivel de motivación es medio en el 60% de participantes.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, dimensiones y personal de salud.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between leadership and the work performance of health personnel in a public hospital in Ancash, 2022. I use a quantitative approach of non-experimental design, correlational and cross-sectional design, which I use as an instrument for data collection two virtual questionnaires; For the independent variable, the Julio Casales (2006) leadership questionnaire was used, and for the dependent variable, the Williams and Anderson (1991) questionnaire for job performance was used, both adapted to the current research context; applied to a sample of 115 health workers from the public hospital.

The results were processed in the SPSS version 21 for Windows computer program and the Spearman correlation coefficient to determine the level of significance between the variables and test the hypothesis. A positive but weak correlation was obtained between leadership and job performance, with a significance level of 0,01; Likewise, it was identified that the leadership presented by the authority is of a medium level with a greater incidence in the authoritarian style represented by 47% and the level of motivation is medium in 60% of participants.

Keywords: leadership, work performance, dimensions and health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los seres humanos vivimos inmersos en un mundo de competitividad, una realidad social que se establece desde los pilares básicos de una organización, sus trabajadores, siendo este un factor decisivo en el ejercicio dentro de una institución. Una realidad que sin lugar a duda permitirá un crecimiento exponencial de la misma, de manera que la calidad de vida de sus trabajadores mejore. Asimismo, este desarrollo de competencias exige internamente un desempeño laboral con eficiencia, por parte de quien lidera y del recurso humano empleado; es por ello por lo que, desarrollar el papel del líder dentro de este campo competitivo adopta un significado amplio, mayoritariamente con un impacto positivo, pero también con rasgos negativos según el tipo de liderazgo que se accione (Medeiros et al, 2019).

Todos los seres humanos tenemos la competencia de despertar al líder que se lleva dentro. El secreto está en determinar cómo desarrollarlo, las estrategias que usemos tomando nuestras cualidades y valores para lograrlo. Es por ello que, el líder se considera como un creador de contextos (Bautista, 2021).

El liderazgo a través de los años ha ido adoptando diversos significados, y en proporción que el mundo ha ido cambiando, éste se ha vuelto más imperante dentro del mundo organizacional, es por ello por lo que el Organismo de la Naciones Unidas (ONU) enfatiza, que el liderazgo es un componente imprescindible para lograr el desarrollo sostenible, y lograr una transformación mundial (ONU, 2018). Asimismo, enfatiza que el papel de la mujer dentro de este campo liderado muchas veces por varones está provocando mayores cambios, un liderazgo transformador, un tipo de gobernanza inclusivo que genere cambios positivos a largo plazo (ONU, 2019). Sin embargo, pese a estos conceptos, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) menciona que las mujeres asumen entre el 18% y 20% de los puestos de dirección de empresas y gobiernos a nivel mundial, por lo que se requiere mayor educación para obtener mayores competencias (UNESCO, 2016).

Por otro lado, dentro de una organización el liderazgo ejerce un impacto directo sobre la práctica laboral de sus trabajadores, por lo cual la eficacia en el servicio, que los trabajadores ejercen como parte de la organización, es una variable imprescindible para los resultados que quiera lograr dicha institución.

Está claro que el liderazgo y el desempeño laboral son variables que influyen directamente en el éxito de una organización; por lo que, en la actualidad, tales conceptos son codependientes, pues a través de un liderazgo proactivo se espera un mejor desempeño laboral por parte de los subordinados, de manera contraria, si existe un pésimo liderazgo los resultados en la organización no serán los mejores. Es una realidad que se evidencia en cualquier tipo de organización, tal es el caso de las instituciones prestadoras de salud; puesto que, el liderazgo en los servicios en salud involucra diferentes actores que tienen como propósito ejercer acciones para la transformación del servicio sanitario en beneficio de la población. Según informa la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en las regiones de América latina, la implementación del liderazgo transformacional desde el primer nivel de atención de salud está logrando cambios esenciales en más del 50% de los establecimientos, por ello hace hincapié que el liderazgo debe enfocarse en determinar los retos que permitan cambios y ejercer estrategias para lograr una transformación, de esta manera se podrá disminuir en un 30% las dificultades para acceder a un servicio de salud y mejorar la inversión pública en salud para el 2030 (Puertas et al., 2020).

Al respecto, Pinzón expone que a nivel mundial los recursos humanos se consideran un equipo crítico, asociado a profesionales poco adiestrados y sobre todo desmotivados, contratados de manera incoherente y con poco adiestramiento generado por la problemática en las prácticas de la gestión y en los sistemas de apoyo del personal. Reflejada esta situación durante la pandemia, dado que muchos profesionales de salud a nivel mundial optaron renunciar al no poder trabajar en las áreas covid, por falta de capacitación, adiestramiento en el manejo de tratamiento y/o procedimientos, entre otros factores, por lo cual en muchas instituciones de salud más de 60% del personal profesional tuvo que

solicitar licencias y/o renunciar. Asimismo, vale resaltar que la falta de experiencia en los líderes de gestión durante esta emergencia sanitaria, han provocado que se pierda mucho recurso humano, justamente por no brindar las condiciones óptimas para realizar un buen desempeño (Gozzer, et al. 2020).

A nivel nacional, y teniendo en cuenta el contexto sanitario que nos ha dejado el COVID-19, se ha evidenciado la situación deplorable con que ejercen la gestión de la salud, se ha observado las falencias del sistema de salud; situaciones que se conocían ya, pero debido a la pandemia, se han evidenciado en su máximo esplendor. Es así que, en su reporte técnico el Ministerio de Salud (MINSA) refiere que los recursos públicos son manejados inadecuado e ineficientemente, siendo un problema prioritario en el sector salud, pues menos del 4% del Producto Bruto Interno (PBI) es para el sector salud y lejos de invertir en problemas de gestión como la actual se destinan a problemas menores. Es por ello que, actualmente la crisis es la administración de los servicios salubres es una enfermedad que solo se puede erradicar con la capacitación de personales comprometidos para que ejecuten hábilmente proyectos y/o planes de mejora y aborden los problemas detectados para darles solución eficazmente (ESAN 2020).

Nuestra región no es ajena a esta realidad, actualmente en Ancash, los esfuerzos por lograr un mejor manejo en la gestión de los diversos establecimientos de salud han generado que varias instituciones exijan a sus directivas capacitarse, muchos de ellos tener un estudio en gestión de servicios de salud para poder tener un enfoque más amplio del trabajo revolucionario que corresponde hacer. Asimismo, el liderazgo infringe que los directivos tomen acciones ante situaciones difíciles, y esto se evidencia en resultados, como es el caso de la creación del hospital de contingencia de Yungay, construido en 47 días, ante la creciente de casos COVID-19, estructura gestionada por una directiva comprometida ante los cambios (El comercio, 2021).

Ante ello, se hace hincapié en la importancia de asumir con compromiso, determinación, conocimiento y responsabilidad el liderazgo de una institución de salud; pues el ejercicio de este tendrá un impacto positivo en el personal, y por ende permitirá lograr las metas trazadas, que, en otras palabras, sería logrando la satisfacción de la población. La falta de un buen liderazgo provoca una mala organización, y esto genera un personal poco comprometido, teniendo un desempeño ineficaz y por ende se brinda un mal servicio a la población. Por lo cual, ante esta problemática se sugiere el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital público de Áncash, 2022?

Para responder al enunciado se plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud un hospital público de Ancash, 2022. Para responder a este objetivo, se proponen los siguientes objetivos específicos: Identificar el estilo de liderazgo que tiene la autoridad del hospital público de Ancash, 2022; Identificar el tipo de desempeño laboral que percibe el personal trabajador del hospital público en Ancash, 2022; Establecer la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud del hospital público en Ancash, 2022.

Asimismo, esta investigación estuvo enfocado en descubrir el impacto que tiene el liderazgo en el desempeño laboral y aun mas en el sector salud, pues hoy en día debido a la pandemia de salud producto del COVID 19 que seguimos travesando, se ha expuesto un sistema de salud deplorable, comandado por lideres mediocres incapaces de gestionar recursos humanos y materiales necesarios para cubrir las exigencias de la población de un país, lo que ha conllevado una crisis en salud que exige urgentemente contar con talento humano competitivo y diestro para desempeñar su labor con ética y responsabilidad, y ejercer un manejo humanizado de cada paciente; por ello es fundamental evaluar no solo el ejercicio de cada líder, desde la percepción de sus subordinados, sino también monitorizar el desarrollo de los trabajadores, ya que deben ser

capacitados, con dotación en gestión de recursos, de tal modo que se obtenga recursos humanos capaces de coordinar un adecuado desarrollo de los servicios y por ende de la organización.

Finalmente, se tendrá como hipótesis Ho: No existe relación entre liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022. Y H₁: Si existe relación entre liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Este trabajo tiene como antecedentes internacionales, el estudio que Oliva y Molina (2016), en su estudio de tipo descriptivo-correlacional, tuvo como objetivo principal encontrar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas; usó a 179 funcionarios como muestra; y empleo el cuestionario de liderazgo situacional y satisfacción laboral. Entre sus hallazgos destaco que el estilo de liderazgo informativo fue el de mayor predominio y más del 50% refiere un grado medio de satisfacción laboral en general. Concluye, que, si existe una relación eficaz entre los tipos de liderazgo informativo, de participación y de persuasión con respecto a la satisfacción en el trabajo.

Asimismo, Fierro, Alejandro, Alejandro y Ramos (2017), donde busca evaluar el nivel de influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE). Donde usó un enfoque cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional; empleó como instrumento la encuesta de desempeño laboral según la escala de Likert, y las dimensiones del liderazgo organizacional fueron: motivación, comunicación, participación, tarea administrativa, competencias y calidad de trabajo, en una muestra de 76 empleados de la institución. Se obtuvo como resultado la existencia de un bajo nivel de influencia del liderazgo organización respecto a sus dimensiones, que afecta el desempeño laboral de la mayor parte de trabajadores.

De igual manera, Perilla y Gómez (2017), en su estudio donde se planteó como meta determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional e indicadores del bienestar y malestar de empleados de países en desarrollo, y la mediación de la confianza en el líder; se basó en la exploración de datos, donde 597 empleados fueron la muestra, quienes respondieron el instrumento de la encuesta. En los resultados obtuvo que, el liderazgo transformacional presenta

una relación positiva con la satisfacción laboral; pero tiene una relación negativa con los síntomas de malestar. Concluye que, existe una relación entre el liderazgo transformacional y bienestar laboral, disminución en el malestar psicológico y aumento de satisfacción en el trabajo.

De igual manera, Muñoz (2019), en su estudio de tipo descriptivo - correlativo, con el fin de establecer cuál es el estilo de liderazgo de mayor dominio y cuál es la relación entre cada estilo de liderazgo y las variables de desempeño, de interés general y factores de riesgo psicolaboral. Tuvo una muestra de 205 funcionarios, que fueron encuestadas a través de un cuestionario de 30 ítems. Como resultado se obtuvo que el liderazgo de mayor predominio es el transformacional, continuado por las conductas de transaccional; Asimismo, el liderazgo transformacional se conecta de manera significativa y positivamente con las variables de importancia general y desempeño. Concluye que, el liderazgo transformacional presenta una alta aceptación y es reconocido entre los líderes de la organización, y se relaciona positivamente con todas las variables.

De los antecedentes nacionales encontramos que, el estudio de Carrillo (2015), en su estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, no experimental, corte transversal, y diseño correlacional, con el propósito de encontrar la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el desempeño del personal de salud de enfermería, aplicada a una muestra de 40 enfermeros (as), a través del cuestionario según la escala Likert de 41 ítems. Donde la variable independiente es el liderazgo de la enfermera jefa y la variable dependiente fue el desempeño laboral del personal de enfermería. Concluye, que existe una significativa relación entre el liderazgo de la jefatura y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Uchuya (2016) en su estudio de tipo descriptivo-correlacional, corte transversal, no experimental. Con el fin de establecer la relación entre el liderazgo y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería, en una muestra de 50

profesionales, usando un cuestionario del liderazgo y Desempeño Laboral de 20 ítems. Concluye, que entre las variables de estudio existe una relación positiva (Spearman 0.766), y también entre el liderazgo y el desempeño de trabajo en el profesional de enfermería.

Asimismo, Santos (2016) en su estudio de tipo transversal, no probabilístico, con el fin de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud de Monzón, usó la encuesta de estilos de liderazgo y de desempeño laboral. Finalmente, comprobó que existe una significativa relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño de trabajo, a través de la prueba Tau b de Kendall, por lo cual concluye que si hay una relación importante entre el liderazgo dictador y el desempeño del entorno hacia la organización.

Por otro lado, Yarcuri (2017), en su estudio cuantitativo, no experimental, diseño descriptivo-correlacional, con el fin de encontrar la existencia entre estilos de liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios, en una muestra constituida por 50 funcionarios, donde usó el cuestionario como instrumento. Los resultados muestran que, el 40% de funcionarios perciben un estilo de liderazgo bueno y a su vez ejercen un desempeño de trabajo adecuado. Concluye con la existencia de una asociación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral que es fuerte y directa.

De tal manera, Castro (2018), en su investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal; con el fin de definir la relación entre el liderazgo del administrador en el desempeño laboral del personal de salud asistencial del establecimiento de salud en Cusco, para ello contó con una muestra de 52 funcionarios, quienes a través del cuestionario para liderazgo y desempeño en el trabajo según la escala de Likert fueron encuestados para la recolección de datos. En el resultado se obtuvo una correlación moderada entre las variables de liderazgo del gerente y desempeño laboral. Concluye que, si

existe una relación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral, según la correlación de Spearman (0,049 con 0,00 de significancia).

Finalmente, Carrasco (2021) en su estudio de tipo cuantitativo – correlacional, diseño no experimental, corte transversal, con el fin de encontrar si existe relación entre los tipos de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en una institución sanitaria privada; para ello empleo una muestra de 40 enfermeros, quienes fueron encuestados con cuestionarios virtuales para estilos de liderazgo y para desempeño laboral. El estudio tuvo como resultado que, si existe una directa relación, pero una asociación baja entre las variables de estudio. Se concluye que, si el liderazgo ejerce motivación en los empleados, estos se desempeñaran oportunamente.

En los antecedentes locales encontramos que, Roca (2017), en su estudio de diseño descriptivo correlacional, que tuvo como fin determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la Red de salud pacifico Sur, Chimbote – 2017. Para lo cual, tuvo como muestra 20 empleados, que fueron encuestados con el cuestionario de liderazgo y desempeño laboral para la recolección de información. El estudio concluye que existe significativa y positiva relación entre las variables en estudio.

De tal manera, Quiñones (2018) en su estudio de tipo cuantitativo - correlacional, diseño no experimental - transversal, planteó como objetivo encontrar la relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, para lo cual contó con una población de 40 funcionarios, que fueron encuestados con el cuestionario de variable independiente y dependiente. En sus resultados se encontró que existe relación directa y positiva entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral (con una correlación de 0,765). Concluyendo que ante una mejorada administración de personal habrá un excelente desempeño labora por los funcionarios del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote.

Finalmente, Huallpa (2018), en su estudio cuantitativo, corte transversal y diseño correlacional – no experimental; tuvo como objetivo encontrar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, para ello empleó una muestra de 106 profesionales de enfermería y 90 de hospitalización y UCI; Usó para la recolección de datos el cuestionario CELID-A y satisfacción del personal de salud en su institución. El resultado que obtuvo fue que el 67% de profesionales se identifican con el liderazgo transaccional, pero con un nivel de satisfacción medio a bajo. Más del 11% percibieron un liderazgo transformacional con un nivel de satisfacción alto. Concluyó que, si existe una significativa relación entre los estilos del liderazgo y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería.

Por otro lado, el concepto sobre el liderazgo ha ido cambiando a través de la evolución de la humanidad. Es sabido que no es lo mismo liderar que dirigir. La motivación de las personas depende, entre muchas cosas, del liderazgo, que incita a desarrollar talento, creatividad, confianza y pasión. Según Tom Peters y Nancy Austin definen el liderazgo como una Visión que sirve de estímulo para el resto, promoviendo la pasión, afecto, seguridad, vitalidad, preocupación, resistencia y usar signos, que permitan estar atentos, y crear líderes en todos los sistemas, que se entrenen, y vayan hacia adelante con determinación. El liderazgo se requiere en todos los escenarios de un organismo y depende de muchos detalles pequeños que se deben trabajar con persistencia y cuidado; pero manteniendo la confianza, visión y creencia básica (Benavides 2017).

Como se evidencia, el liderazgo es más que hablar de poder o autoridad. Pero qué es lo que realmente diferencia a un líder de las demás personas. Un concepto que se ha ido adoptando y esclareciendo a lo largo del tiempo; por ejemplo, en una descripción de Ruiz (2022), el liderazgo es la habilidad de influir sobre las demás personas, y que estas realicen un fin determinado. De tal modo, un líder debe conocer las fortalezas de sus adeptos, adecuando su capacidad de confianza en el grupo, que le permita delegar tareas importantes (Prieto, 2019).

Asimismo, García (2015) se hace mención de las diversas técnicas para lograr la influencia de las personas donde ambos salgan favorecidos; siendo la influencia el elemento fundamental entre los autores, ya que el líder ejerce influencia entre sus adeptos, con el fin de conseguir los propósitos del organismo a través de la transformación. Aguirre, et al. (2017) hacen mención que el liderazgo es la autoridad que tiene el líder, a través de su actuar, y el impacto que esta posee el comportamiento de los demás miembros de un grupo.

Estos creadores convergen en que el liderazgo posee una gama de componentes que tienen que incluirse, tales como: la influencia, líderes, seguidores, personas, cambio y objetivos organizacionales. Entonces, el liderazgo, se entiende como un proceso de gran participación y que se comparte, en el cual los participantes de los equipos desarrollan capacidades en el camino, que requieren dirección, visión, estrategias y motivación para lograr desarrollar la meta. Por tanto, el liderazgo implica influir en las personas a través de la comunicación efectiva (Landeo, et al., 2022).

Finalmente, se debe tener en cuenta que desde los inicios del estudio del liderazgo se han ido evidenciado diferentes enfoques y/o teorías que definen con mayor claridad y complejidad los tipos de liderazgo que se han estudiado.

Anteriormente, se consideraba que el liderazgo dependía de los rasgos físicos o de personalidad de cada ser. Ante lo cual, se realizaron estudios para identificar estos rasgos característicos, encontrando en su investigación Stogdill y mencionado por Madanchian (2016), existen cinco cualidades peculiares de un líder: Poseer sabiduría, dominación autoconfianza, enérgico y proactivo, y el saber del qué hacer; Sin embargo, se dieron cuenta que a pesar que los individuos presentaban dichos rasgos no tenían la capacidad para liderar, por lo cual por muchos años dejaron de lado estos estudios (Benavides 2017).

En los noventa, se volvieron a estudiar estos enfoques y descubrieron que el comportamiento de un líder podía asignarse a atributos propios de la personalidad, cualidades que, según Venís pueden ser: Visión, pasión, integridad, confianza, curiosidad y osadía. Sin embargo, para Drucker y mencionado por Chatterjee (2018), el único atributo que presenta un líder es el “carisma”. Este enfoque busca dejar claro que el liderazgo es algo innato: “el líder nace, no se hace”. Por lo cual, pueden existir diversas características o atributos que destaquen en los líderes, pero no todos van a tener dichos rasgos (Benavides 2017).

Los líderes deben ser clasificados según sus cualidades o estilos de personalidad, o por medio de los patrones de comportamiento (Alharbi, 2022). En la universidad de Ohio, se realizó un estudio basando en las conductas de las personas que son líderes, y de los que no lo son. Donde se evidencio que los que son líderes realizan conductas en función a lo que consideran es necesario hacer y la relación que esto exige. Basándose, principalmente esta teoría en contemplar los estilos de liderazgo de acuerdo a la labor por hacer. Por tanto, se crean los estilos de liderazgo autocrático, democrático y Laissez-Faire, que se enfocan principalmente en las conductas del líder.

El liderazgo autocrático o autoritario se centra, básicamente en el jefe, se centra primordialmente en asignar ordenanzas y monitorizar que se hagan al pie de la letra; el líder es impositivo, restrictivo, y otorga recompensas o castigos; también toma decisiones unilaterales, limita la participación de su organización, centraliza la autoridad y recomienda estrategias de trabajos acorde a su perspectiva (Acosta, 2018).

Asimismo, el líder cumple el rol de supervisar estrictamente que todas las actividades hechas por el funcionario cumplan con los modelos establecidos; por ello, muchas veces este tipo de líder provoca indiferencia y rechazo entre sus

colaboradores, aumentando el descontento y estrés con el pasar del tiempo, que finalmente llevan a resultados perjudiciales para la institución (Ayala, 2015).

El liderazgo democrático o participativo, se centra en la organización. El líder se encarga de hacer colaborar a sus funcionarios en la toma de decisiones, comunica las estrategias a emplear en las actividades y las metas a lograr, promueve la retroalimentación y motivación en sus trabajadores (Acosta, 2018).

Por otro lado, el liderazgo participativo según Lewin, consta que el líder involucre a todos sus adeptos en la elección de decisiones, encomendado autoridad, favorece la utilidad de estrategias laborales, para lograr los objetivos y usa la retroalimentación como un medio para dirigir. Asimismo, el uso de este tipo de liderazgo promueve el bienestar organizacional, pues los colaboradores participan en la toma de decisiones, provocando motivación en los mismos, y cumplir los objetivos con un buen desempeño de hacer lo correcto (Fierro, et al. 2017).

El liderazgo permisivo o laissez-Faire mencionado por Yang (2015), consta de tener un estilo un poco relajado, ya que el líder descentraliza su poder a sus trabajadores para que éstos trabajen con independencia, establezcan sus propias metas y la forma en como lo lograrán; además tiene la consigna que su rol de facilitador, informante y que a través de él se genera el contacto con las relaciones externas (Acosta, 2018).

Según Johnston (2019), el estilo de liderazgo liberal se distingue por que el líder muestra una preocupación disminuida por el cumplimiento de las metas y el trabajo de sus colaboradores, delega autoridad en la elección de decisiones esperando que los participantes lo hagan solos sin ninguna dirección, finalmente este tipo de líder no define metas con enfoque y claridad, no logra manejar conflictos brindando soluciones efectivas, por ende se obtiene trabajadores poco motivados que ejercen un desempeño labora de poca satisfacción (Pacsi, 2014).

Según Friedler y mencionado por Basrie (2020), la efectividad que poseen las diferentes gestiones de liderazgo dependerá de un concreto número de elementos de mutua correspondencia de la situación en que se realicen. Por lo cual, no basta con definir una sola forma de tener éxito en todos los escenarios que se presente. Asimismo, el líder, tiene cualidades determinadas para asumir este rol eventual: relaciones entre líder y los miembros (donde los miembros confían en el líder, porque les agrada), desarrollo de tareas específicas y poder que, puesto que representa, todo aquello, permite otorgar al líder el descubrimiento de cómo actuar según cada situación, y actuar de acuerdo con las necesidades (Martin, 2018).

Por otro lado, muchos de los conceptualistas han favorecido la teoría situacional, pues se basa en la relación entre comportamiento directivo que ofrece un líder y la cantidad de motivación que brinda a sus adeptos. Según describió Blanchard y nombrado por Cherry (2020), estas conductas pueden ser manejados por el líder según sus necesidades; por tanto, la capacidad de los participantes se rige en base de factores, como: la lucha, y el compromiso que está dirigido por la motivación y confianza que esa persona tiene con relación a esa misma actividad.

Finalmente, una de las teorías que fuerza es la emergente, se basa en el modelo del liderazgo transformador, que es un tipo de liderazgo carismático, visionario, que transforma, flexible e inclusivo, comunitario y democrático. Busca ejercer un liderazgo mediante la cultura, el compromiso, la visión de un modo recíproco y participativo con sus miembros, motivándolos a realizar sus propósitos inmediatos. Según Leithwood (2019), este tipo de liderazgo es el más ideal para implementar en las organizaciones, pues fomenta a realizar los objetivos comunes. Asimismo, promueve el compromiso de todos hacia la realización de los objetivos y valores que rigen a la organización y fomentan la realización de procedimientos más eficientes para llevar a cabo las actividades, un líder con este enfoque sabe negociar y controlar sus resultados, tiene la capacidad de crear una visión atractiva en la mente de sus trabajadores y comunicarla constantemente,

por lo cual son capaces de persuadir a sus colaboradores para lograr las metas que ellos visionan (Bernal, 2018).

Por otro lado, el desempeño laboral es el mérito que el individuo ofrece al organismo, en los diferentes momentos, ante conductas positivas o negativas que pueda tener en un determinado periodo de tiempo; este comportamiento contribuirá a la eficiencia del organismo. De igual manera Robbins, determina que uno de los puntos importantes y necesarios del desarrollo de la ocupación laboral, es el planteamiento de objetivos, lo cual enciende el desenvolvimiento de lo que es un real desempeño y de mejor manera, pues permite que el individuo enfoque sus habilidades y/o capacidades sobre los objetivos poco fáciles. Comportamiento que será evaluado durante la búsqueda de las metas trazadas (Jara, 2018).

En su descripción, (Jara, 2018) también señala, que el desempeño laboral se entiende como la dimensión de triunfos en el campo laboral que llegar a tener un trabajador luego de realizar un esfuerzo, y dependerá no solo del grado de empeño entregado en la actividad, sino también de cómo percibe el individuo el rol que está desempeñando. Por ello, el desempeño laboral son actividades que deben ser observadas y dirigidas hacia un objetivo, donde el participante muestra ganas de seguir y competitividad en la ejecución de sus labores, siempre y cuando el contexto sea adecuado para lograrlas.

Según Palaci, existen elementos que ejercen un efecto en el desempeño laboral del trabajador, dando como resultado un bajo o alto rendimiento, como: Remuneraciones, satisfacción durante las actividades encomendadas, capacidades y ánimo para hacer las actividades encargadas; desarrollo personal continuamente; componentes motivadores y de conducta que posee el individuo; el ambiente laboral y lo que espera de dicho trabajo (Jara, 2018).

Un de las dimensiones del desempeño labora es el desempeño contextual hacia los individuos que, son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en

función a los demás trabajadores que lo rodean, siendo este parte de su entorno laboral o no, buscando ser empático o no, fomentando una buena relación con los demás para mejora un clima dentro de la organización (Paredes, 2022). Se basa principalmente en el ejercicio del liderazgo transformacional, pues se ha evidenciado durante la última década que es el más idóneo para ejecutar en las organizaciones que buscan innovarse, pues se basa en la interacción del líder y su equipo de trabajo. Donde se busca fomentar un alto rendimiento de sus trabajadores, guiándoles, brindándoles inspiración, ejemplo y motivación para lograr modificaciones relevantes en las conductas y desenvolvimiento de los mismo dentro del organismo y lograr un convenio con la meta común de la organización. En tal sentido, a través de este tipo de liderazgo se busca crear y conducir al talento humano que posee cada organismo para la optimización del desempeño laboral (Fierro, 2017).

Está claro que el liderazgo tiene un impacto directo sobre el bienestar de las organizaciones, afectando directamente la salud mental y física de los participantes. Por tal motivo, el liderazgo es considerado como un elemento importante en la forma como los trabajadores adoptan la satisfacción sobre el trabajo que realizan, y al mismo tiempo mantiene una relación con el bienestar global del colaborador. Por ello, se considera que las destrezas del liderazgo son imprescindibles para elaborar ambientes de motivación en el trabajo, y con ello permitir a los trabajadores crecer y desarrollar capacidades para ejercer un mejor desempeño en sus actividades (Duran, 2019).

La segunda dimensión del desempeño laboral se basa en el contexto hacia la organización, siendo estos comportamientos que tiene el trabajador en función al entorno que lo rodea, el trabajador se ajusta a la institución, siendo parte de las actividades que fomenta la organización, que influyen directamente en el logro de las metas de la misma (Paredes, 2022).

Los estilos de liderazgo ejercen una influencia directa en el desempeño del trabajo y el clima organizacional, que a su vez tendrá un efecto significativo en los hallazgos esperados. Es ahí donde se ve la efectividad del líder, pues ejercerá su habilidad para incentivar y movilizar a sus colaboradores, dirigir el equipo humano que lidera con el fin de lograr que todos trabajen en función a la realización de la meta en común; es por ello que ejerce un fenómeno causa y efecto. A través de este panorama, los representantes pueden modificar de manera positiva el ambiente laboral, por consecuencia la motivación, obteniendo finalmente un nivel de desempeño eficaz (Duran, 2019).

Los estilos de liderazgo y el clima laboral pueden beneficiar o no a la comodidad y satisfacción recepcionada por los trabajadores. Pues cumplir con las responsabilidades y deberes organizacionales es importante; Sin embargo, comprender cómo se está influyendo positivamente sobre el equipo de la organización es fundamental. Es aquí donde la organización reconoce sus fortalezas y debilidades, pues implica procedimientos de elección en las decisiones, elaboran conexiones laborales que se centran en el respeto por la equidad, confianza e interculturalidad. Por tanto, los organismos necesitan impulsar las capacidades y dones del personal laboral, fomentando el respeto de los derechos del individuo. En tal sentido, es importante la participación eficaz del líder, cuyo desempeño afecta de manera significativa la labor de sus trabajadores. Es decir, el comportamiento del líder es definitivo para influenciar sobre las conductas y creencias de sus colaboradores, afectando el ingenio del recurso humano y su desempeño en el trabajo (Duran, 2019).

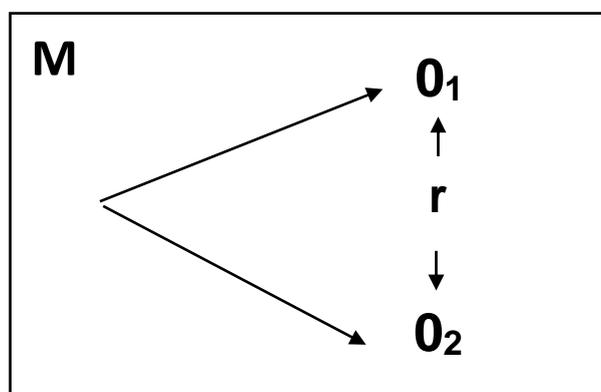
A partir de los anterior se detalla la dimensión de desempeño de tareas son aquellos comportamientos que tiene el trabajador asociado directamente con las actividades que le competen realizar, siendo estas directamente en su área de trabajo, ajustándose a ellas (Paredes, 2022).

Aguirre (2017) describe que el liderazgo promueve la creatividad en sus miembros dentro de la organización, a partir de la creación de vínculos emocionales, y se enfoca en cumplir una misión y fomentarla; logrando influir en el desempeño de tareas dentro de la organización. Para ello, la participación activa que tiene el líder en el logro del éxito es imperante, pues ellos son los que deben direccionar a su equipo humano para lograr mejores niveles de producción, ofertándoles la guía y apoyo para el logro de las metas. De modo, que cada trabajador sea inspirado de manera motivadora, para que generen nuevas ideas y desarrollar así sus habilidades de resolución de problemas, buscando explotar su potencial personal y, mejorando sus capacidades para lograr retos y oportunidades de progreso.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo porque se realizó una medición numérica de las variables en estudio, por medio de la recolección y procesamiento de los datos. Según Domínguez (2015), define que, en una investigación cuantitativa, la observación y la medición de los fenómenos no den ser afectado por el investigador. Asimismo, considera que los resultados obtenidos en la muestra son aplicables a la parte mayor a la cual representa (población). Finalmente, los resultados deben poseer validez y confiabilidad, y las conclusiones contribuyen a generar nuevos conocimientos. En tanto, para Hernández (2017), este estudio es de diseño descriptivo, pues describió las situaciones mediante el uso de recopilación de datos y análisis, aplicando la correlación de las variables existentes para verificar la relación que existe o no entre las mismas, sin alterar las variables, para finalmente ser presentadas, por lo cual se miden las variables y después, mediante sistemas estadísticos, se estima la correlación (Martínez, 2016).



Dónde:

M : Muestra de profesionales de salud del hospital público de Ancash.

O₁ : Medición del tipo de liderazgo del hospital público de Ancash.

O₂ : Medición del desempeño laboral de los profesionales de salud del hospital público de Ancash.

r : Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo

- **Definición conceptual**

Reed et al., (2019), definen el liderazgo como el ahínco que se debe hacer para intervenir de manera influenciante en la conducta de los demás, o para ordenar que se logren los objetivos organizaciones, individuales o personales.

- **Definición operacional**

El liderazgo es la capacidad que tiene el director del hospital de influir en todo el personal de salud laborable para que se logren las metas en común.

Para lograr conocer el tipo de liderazgo del hospital público de Ancash, se realizó la sumatoria de los puntos hallados en las respuestas de los ítems, basados en las dimensiones: tipo Autoritario, Democrático y/o permisivo.

- **Escalas de medición**

Se utilizó el cuestionario Estilo de liderazgo con una escala de medición de:

- 5 Siempre
- 4 A menudo
- 3 A veces
- 2 Rara vez
- 1 Nunca

- **Indicadores**

El liderazgo autocrático se basa en las **decisiones sin consultar**, pues el jefe, se centra primordialmente en asignar ordenanzas y monitorizar que se hagan al pie de la letra (Wang, 2019).

El liderazgo democrático o participativo **se ciñe por la confianza y las decisiones consultadas**, se centra en la organización. el líder se encarga de hacer colaborar a sus funcionarios en la toma de decisiones, comunica las estrategias a emplear en las actividades y las metas a lograr, promueve la retroalimentación y motivación en sus trabajadores (Ahmed, et al. 2021).

El liderazgo permisivo se basa en las **decisiones independientes**, el líder descentraliza su poder a sus trabajadores para que éstos trabajen con independencia, establezcan sus propias metas y la forma en como lo lograrán (Dranitsaris, 2018).

Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Nini (2019), describe que el desempeño laboral es el pago que se debe dar en la institución a través de las conductas que un individuo tiene que realizar en un determinado tiempo; esta conducta contribuirá a que la organización sea más eficiente.

- **Definición operacional**

El desempeño laboral es la realización de las funciones de los trabajadores dentro del Puesto de Salud para cumplir objetivos establecidos de manera eficiente y eficaz.

Para lograr conocer el nivel de desempeño en el trabajo del personal de salud del hospital público de Ancash, se realizó la sumatoria de los puntos hallados en las respuestas de los ítems, basados en los indicadores:

Desempeño contextual hacia individuos, desempeño contextual hacia la organización y desempeño de tareas.

- **Escalas de medición**

Se utilizó el cuestionario Estilo de desempeño laboral con una escala de medición de:

- 5 Siempre
- 4 A menudo
- 3 A veces
- 2 Rara vez
- 1 Nunca

- **Indicadores**

El **desempeño contextual hacia individuos** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función a los demás trabajadores que lo rodean, siendo este parte de su entorno laboral o no, buscando ser empático o no, fomentando una buena relación con los demás para mejorar el clima dentro de la organización (Malcolm, 2022).

El **desempeño contextual hacia la organización** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función al entorno que lo rodea, el trabajador se ajusta a la institución, siendo parte de las actividades que fomenta la organización, que influyen directamente en el logro de las metas de la misma (Sante, 2021).

Productividad es la capacidad que posee tiene el trabajador para realizar una adecuada labor que está asociado directamente en su área de trabajo (Hassan et al., 2016).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población muestral

Estuvo constituida por 115 personales de salud, distribuidos según su perfil profesional del hospital público de Ancash, que laboran durante los meses agosto – diciembre, la misma que se refirió a la población que fue definida en la muestra seleccionada (Banerjee 2010).

Criterios de inclusión

- Solo personal de salud.
- Solo personal de salud que laboró en el periodo de estudio.
- Solo personal de salud que este laborando más de 1 mes.

Criterios de exclusión

- Personal de administrativo, limpieza y portería.
- Personal de Salud con licencia y/o vacaciones.
- Personal de salud que tenga laborando menos de 1 mes.

Muestreo

Según Fleetwood (2015), el muestreo no probabilístico es una técnica donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados. Por lo que, este muestreo no es resultado de un proceso de selección aleatoria, la muestra será seleccionada en base a la accesibilidad y los criterios del investigador.

El muestreo será de tipo no probabilístico, por conveniencia, respetando los criterios de inclusión y exclusión.

El tipo de muestreo que se empleó fue no probabilístico. Este tipo de muestreo se utilizó para elegir grupos de personas basadas en un juicio subjetivo en lugar de selección aleatoria.

Unidad de análisis

La unidad de análisis, es el tipo de unidad que se determina en función del análisis de datos reales que realizó en su estudio. Y estuvo formada por cada personal de salud del hospital público de Áncash. La cual fue determinada en función del análisis de datos reales (Kumar 2018) (DiscoverPhDs, 2020).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández (2017) en su análisis, hace referencia que la técnica de encuesta es un conjunto de preguntas estructurales y enfocada que son respondidas con la verdad.

La técnica a emplear fue la encuesta, con el fin de identificar los estilos de liderazgo y el desempeño laboras del personal de salud en un hospital público de Ancash. Los instrumentos para la recolección de la información fueron los cuestionarios para la variable liderazgo de Julio Casales (2006) y la variable desempeño laboral de William y Anderson (1991), aplicados en la realidad que se investigó.

- Cuestionario Estilo de liderazgo, creado por Julio Casales (2006) y adaptado por Noelia Carrasco (2021) Carlos en su estudio, en Chiclayo, busca analizar la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital público en Ancash; por ello, está conformado por 21 ítems en los estilos autoritario, democrático y permisivo. Tiene una duración de 20 minutos aproximadamente, con una prueba de validez del 0.36 % e índice de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,81.

La escala de medición costa de cinco opciones, según escala de Likert:

- | | | |
|---|---|-----------|
| 1 | = | Nunca |
| 2 | = | Rara vez. |
| 3 | = | A veces. |
| 4 | = | A menudo. |
| 5 | = | Siempre |

Presenta una escala de categorización:

- 1 = Deficiente (21 al 37).
- 2 = Regular (38 al 53).
- 3 = Bueno (54 al 69).
- 4 = Excelente (70 al 84).

- Cuestionario de desempeño laboral creado por William y Anderson (1991), y adaptado por Noelia Carrasco (2021) Carlos en su estudio, en Chiclayo, busca medir el rendimiento del personal de salud en un hospital público en Ancash, se tendrá en cuenta los caracteres sociales que muestran las personas en la organización, por ello, está conformado por 21 ítems en las dimensiones de desempeño contextual hacia los individuos, desempeño contextual hacia la organización y desempeño de tareas. Tiene una duración de 30 minutos aproximadamente, con un nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,972 para cada ítem, y 0,819 para cada dimensión.

La escala de medición consta de cinco opciones, según escala de Likert:

- 1 = Nunca.
- 2 = Rara vez.
- 3 = A veces.
- 5 = A menudo.
- 6 = Siempre

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez: Según Hernández, (2017), hace referencia que la validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.

Confiabilidad: Según Vinuesa (2016), explica que la confiabilidad en una investigación es el grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos por un investigador basado en los procedimientos utilizados para efectuar su estudio.

Esta investigación tiene como finalidad presentar datos fidedignos, obtenidos con eficacia a través de los instrumentos utilizados, para lo cual los instrumentos fueron evaluados por de juicio de expertos (03), utilizaron la matriz de verificación de los instrumentos para verificar la relación entre variables y dimensiones y la relación entre dimensiones e ítems. Finalizando con la validez del contenido.

De igual manera, la confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,887 para la variable Liderazgo y 0,882 para la variable desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se basará en diversos procedimientos para la obtención de los datos, de la siguiente manera:

Se solicitó a la dirección de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo la carta de presentación que se presentaría a la institución para solicitar a su vez el permiso para realizar el estudio en su institución y brinde las facilidades para lograr la recolección de datos. Se procedió a entregar la carta de presentación al director de la institución y esperar su respuesta. Ante la respuesta favorable de la jefatura, se coordinó el cronograma de la investigación, que inicio en octubre.

Con la autorización del director, se solicitó al jefe de recursos humanos del Hospital la información de la cantidad y distribución del personal de salud, para establecer según los criterios de inclusión y exclusión la población que conviene encuestar.

En los meses siguientes se presentará el consentimiento informado para la participación de cada personal de salud, y a través de la web móvil se creará el formulario en la plataforma Google Forms, que posteriormente será distribuido a cada personal de salud que acepte participar, a través de la aplicación gratuita WhatsApp.

Al finalizar, los datos serán recopilados en una matriz de Microsoft Excel y procesados en una plataforma estadística para obtener los resultados y dar respuesta a los objetivos establecidos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos, su procesamiento e interpretación se realizó empleando el programa informático SPSS v.25 para Windows, previamente se codificaron los datos recaudados en la base del Microsoft Excel, según cada variable.

Para el análisis, procesamientos de los datos e interpretación estadística se empleo la frecuencia relativa simple y frecuencia absoluta simple.

A nivel analítico, se uso la significancia a partir del punto critico para 5% de probabilidad ($p < 0.05$) y se usó a través del Coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La Universidad Cesar Vallejo (2020) a través de su código de ética para la investigación establece que en su investigación se deberán cumplir los principios de protección a las personas, beneficencia y no maleficencia, justicia y consentimiento informado y expreso.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estilo de liderazgo que tiene la autoridad del hospital público de Ancash, 2022

Autoritario	f	%
Bajo	25	21,7
Medio	54	47,0
Alto	36	31,3
Total	115	100
Democrático	f	%
Bajo	23	20,0
Medio	53	46,1
Alto	39	33,9
Total	115	100
Permisivo	f	%
Bajo	27	23,5
Medio	50	43,5
Alto	38	33,0
Total	115	100
Liderazgo	f	%
Bajo	18	15,7
Medio	69	60,0
Alto	28	24,3
Total	115	100

Fuente: Encuesta para medir el estilo de liderazgo que tiene la autoridad del hospital público de Ancash - 2022

Interpretación

Con respecto al nivel de estilo de liderazgo que tiene la autoridad del hospital público de Ancash durante el periodo 2022, se visualiza que existen tres estilos de liderazgo: Autoritario, democrático y permisivo. Para el estilo de liderazgo de tipo autoritario predomina el nivel medio con un 47%, seguido por el liderazgo democrático con nivel medio de 46,1% y el estilo de liderazgo permisivo con un nivel de 43,5%. De manera general se puede inferir que el nivel de liderazgo de mayor influencia es medio, con mayor dominio en el estilo autocrático.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral que percibe el personal trabajador del hospital público en Ancash, 2022

Desempeño contextual hacia individuos	f	%
Bajo	24	20,9
Medio	61	53,0
Alto	30	26,1
Total	115	100

Desempeño contextual hacia la organización	f	%
Bajo	14	12,2
Medio	82	71,3
Alto	19	16,5
Total	115	100

Desempeño de tareas	f	%
Bajo	12	10,4
Medio	88	76,5
Alto	15	13,0
Total	115	100

Desempeño laboral	f	%
Bajo	23	20,0
Medio	69	60,0
Alto	23	20,0
Total	115	100

Fuente: Encuesta para medir el tipo de motivación laboral que percibe el personal trabajador del hospital público de Ancash - 2022

Interpretación

En cuanto al nivel de desempeño laboral que percibe el personal de salud se observa que es de nivel medio en la mayoría de casos (60%); representado con un 76,5% en el desempeño de tareas, 71,3% en el desempeño contextual hacia la organización y 53% en el desempeño contextual hacia los individuos.

Tabla 3

Relación entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud del hospital público en Ancash, 2022

Dimensiones de desempeño laboral	Liderazgo							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	%	
Desempeño contextual hacia individuos								
Bajo	3	16,7	20	29,0	1	3,6	24	20,9
Medio	9	50,0	37	53,6	15	53,6	61	53,0
Alto	6	33,3	12	17,4	12	42,9	30	26,1
Rho: 0,243**								
Desempeño contextual hacia la organización								
Bajo	6	33,3	7	10,1	1	3,6	14	12,2
Medio	9	50,0	59	85,5	14	50,0	82	71,3
Alto	3	16,7	3	4,3	13	46,4	19	16,5
Rho: 0,377**								
Desempeño de tareas								
Bajo	5	27,8	5	7,2	2	7,1	12	10,4
Medio	10	55,6	59	85,5	19	67,9	88	76,5
Alto	3	16,7	5	7,2	7	25,0	15	13,0
Rho: 0,095**								
Total	18	15,7	69	60,0	28	24,3	115	100

Interpretación

En cuanto a la relación entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud se visualiza: que existe una correlación positiva media entre el liderazgo y el desempeño contextual hacia los individuos, reflejado por un coeficiente de correlación de 0,243. Asimismo, se visualiza que existe una correlación positiva media entre el liderazgo y el desempeño contextual hacia la organización con un coeficiente de correlación de 0,377. Sin embargo, existe una correlación positiva débil entre el liderazgo y el desempeño de tareas con un coeficiente de correlación de 0,095.

También se visualiza que en las dimensiones de desempeño contextual hacia la organización y desempeño de tareas el liderazgo es de tipo medio representado con un 85,5% en ambos casos, por lo que se presume que existe un mismo nivel de desempeño en ambas dimensiones.

Tabla 4

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud un hospital público de Ancash, 2022.

Variable	1	2
1. Liderazgo	1	
2. Desempeño laboral	,332**	1

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

Interpretación

En cuanto a la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral se visualiza una correlación positiva débil, reflejado por un coeficiente correlacional de 0,332 lo que determinó que existe un nivel de correlación bajo entre las variables analizadas; asimismo, se visualiza el valor de significancia es de 0,01 lo que indica que la correlación es significativa ($p=0,05$) rechazando la hipótesis nula.

4. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrastó los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los profesionales de salud de un hospital público en Ancash, 2022, de acuerdo al objetivo general planteado al inicio de la investigación que sirvió como guía, así como los objetivos específicos, discusión que se ha fortalecido con apoyo de los artículos y literaturas sobre liderazgo y desempeño laboral que brindaron una carga positiva a la misma.

El liderazgo se basa en la influencia que ejerce el líder sobre las personas de manera individual o colectiva, en busca de lograr una meta determinada. Asimismo, este se caracteriza por buscar la competitividad constante (Pizzete, 2019). El liderazgo es el eslabón principal en la estructura empresarial, dado que todo personal laborable requiere una dirección con metas claras y estrategias oportunas que brinde un horizonte eficaz de lo que se pretende lograr, promoviendo el trabajo en equipo. Dentro del ámbito de salud, según Reynaldos (2020) se ha iniciado un liderazgo de sistemas, donde la influencia y el compromiso de trabajo en las instituciones se ha convertido en un arma operativa que involucra no solo a profesionales de salud sino a otras organizaciones prestamistas de salud para lograr un fin único; esto implica el desaprendizaje de paradigmas físicos y mentales que limitan la transformación y el cambio, promoviendo la innovación.

El liderazgo tiene la función principal de orientar a los trabajadores hacia los objetivos que rigen la institución, y que con ayuda de una adecuada motivación y comunicación se logrará la efectividad en el desempeño de sus trabajadores.

Por ello, iniciando con el análisis, vemos en la tabla 1, el estilo de liderazgo que posee la autoridad del hospital público de Ancash es de nivel medio en un 60%, y solo el 28% percibe un alto nivel de liderazgo; y donde los tres estilos de liderazgo se encuentran presentes: el estilo autocrático presenta un nivel medio representado con 47% de votos, seguido de un 46,1% del estilo democrático y un 43,5% del estilo permisivo, lo que nos lleva a pensar

que la percepción que posee el personal de salud respecto al tipo de liderazgo es regular en sus tres dimensiones, pero con mayor predominio en el estilo autoritario. Esto se da cuando el líder manifiesta una autoridad inmovible, lo que limita la participación de los trabajadores, pues el jefe toma principalmente las decisiones sin involucramiento de los demás, y espera que los demás acaten sus indicaciones, para ello muchas veces usa estrategias de recompensas u castigos.

Esto se asemeja a lo encontrado por Urizar (2016) en su investigación de liderazgo y desempeño laboral donde se observó que el estilo de liderazgo de mayor dominio es el liderazgo autocrático en un 75%, debido a que el líder capacita a los miembros que colaboran en la institución. Pero, contrastan con la investigación de Carrasco (2021) donde se observa que también hay presencia de las dimensiones: liderazgo autoritario, democrático y permisivo, pero con diferencias en los resultados porcentuales, ya que en el liderazgo autoritario se percibió de nivel malo en un 48%, mientras que el 50% de participantes estimó que el liderazgo permisivo es de nivel regular y un 53% de encuestados consideró que el liderazgo democrático es bueno. Reflejando que los profesionales en estudio optaron por el estilo de liderazgo democrático pues tiene mayor predominio en su institución. Debido a que el jefe permite la participación de los subordinados en la toma de decisiones, promoviendo la confianza y proactividad entre los trabajadores.

En la tabla 2 sobre el análisis del nivel de desempeño laboral que percibe el personal trabajador del hospital público en Ancash, se observa que el nivel de desempeño es medio con un 60% en las tres dimensiones del desempeño laboral, donde el desempeño contextual hacia los individuos muestra un nivel medio representado por un 53% de los participantes, el desempeño contextual hacia la organización está representado por el 71,3% de los encuestados y el 60% presenta un nivel medio en desempeño de tareas. Esta situación se evidencia porque muchas veces el trabajador no está identificado con el líder, ni con la misión y/o visión que tiene la institución, por lo cual el ímpetu dentro de su labor se ve sesgada y/o motivada por factores sociales que no son promovidos por un tipo de liderazgo, sino más bien por una cultura aprendida desde niños.

Resultados que se asemejan con la investigación de Chávez (2016) en su búsqueda de la relación que hay entre el liderazgo y el desempeño laboral, elabora

un estudio donde muestra que el 60% de sus participantes considera que el nivel de desempeño laboral es un criterio con el que nunca están de acuerdo, y el 30% siempre está de acuerdo con el nivel de desempeño que se desarrolla. Situación que se presenta cuando un organismo no presenta un líder con las capacidades de dirección que requiere, por lo cual los trabajadores no cubren sus necesidades y cumplen su trabajo por obligación sin ninguna motivación.

Sin embargo, dichos hallazgos también son semejantes con los resultados de la investigación que realizó Santos (2018) en función al liderazgo y desempeño laboral donde el 52,9% de participantes no ayudan a nuevos trabajadores, el 64,7% pocas veces manifiestan atención en otros empleados y más del 70% si comparte información con otro compañero. Por lo cual, se considera que el desempeño laboral que presentan los funcionarios del centro de salud es de nivel medio en la mayoría de los casos, en cuanto a la dimensión desempeño contextual hacia los individuos. Y respecto al desempeño contextual hacia la organización, más del 90% de participantes tuvieron un nivel medio.

Sin embargo, en ese mismo estudio se observa que al nivel de desempeño de tareas de los profesionales del centro de salud, el 61,8% presentaron un nivel alto, contrastando con los resultados de mi estudio, donde el nivel es medio respecto a la dimensión desempeño de tareas.

Una de las funciones del líder es lograr motivar a sus trabajadores, para ello debe enfocarse en satisfacer las necesidades primordiales, posteriormente ir evaluando las demás exigencias, de modo tal que se evitara las probables insatisfacciones. Así mismo, es importante que el líder pueda mejorar las compensaciones económicas de sus trabajadores, pues es un factor indispensable para motivar a los subordinados. La motivación que este provea será beneficioso para lograr una mejor productividad de los trabajadores, y por ende un mejor resultado global de la institución (Pineda, 2017).

En la relación entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de hospital público en Ancash, la tabla 3 nos brinda los datos siguientes: existe una correlación positiva pero débil entre el liderazgo y las dos primeras dimensiones del desempeño laboral, el desempeño contextual hacia los individuos y el desempeño contextual hacia la organización con un coeficiente de

correlación de 0,243 y 0,377 respectivamente; Sin embargo, existe una correlación positiva muy débil entre el liderazgo y el desempeño de tareas con un coeficiente de correlación de 0,095, lo que llevaría a pesar que el desarrollo de tareas no está influenciada, en este caso, principalmente por un tipo de liderazgo específico, sino más bien por factores individuales que motivan al trabajador a querer realizar sus actividades. Asimismo, se visualiza que, en las dimensiones de desempeño contextual hacia la organización y desempeño de tareas, el nivel medio se ven influenciadas en el 85% por un liderazgo de nivel medio también, siendo un resultado un tanto congruente ya que, si se disponen un estilo de liderazgo no tan eficaz, poco motivador, por ende se obtendrá un desempeño en la actividad del trabajador un tanto menor de lo esperado, ya que aquel no siempre cumplirá las normas institucionales, o protegerá a la entidad propiamente y por ende cumplirá relativamente sus qué haceres.

Estos resultados se asemejan a los hallados en la investigación de Carrasco (2021) donde busca encontrar también la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica, encontrando el liderazgo democrático y el desempeño laboral presentan una correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0,534 y un valor de significancia de 0,001 lo que sugiere ser muy significativa, de manera que rechaza la hipótesis nula de la investigación, dando lugar a la aceptación de la hipótesis alterna que sugiere la existencia entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral; y este resultado se genera principalmente por el involucramiento del líder activamente y permitir la participación de los trabajadores.

Sin embargo, en base a los resultados del mismo autor, vemos que el liderazgo autoritario y el desempeño laboral presentan una correlación débil entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de 0,159 y un nivel de significatividad de 0,326; asimismo, la correlación del liderazgo permisivo y el desempeño laboral es débil con un coeficiente de correlación de 0,123 entre las variables, y un nivel de significancia de 0,450 lo que sugiere, en ambos casos, una correlación no significativa, de modo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Asumiendo que no existe relación entre el liderazgo autoritario – permisivo y el desempeño laboral de los trabajadores en estudio. Generalmente esto se debe porque el líder permite que los trabajadores tomen decisiones por él, de manera que su rol es minoritario, y la nula experiencia de los funcionarios conllevará

a una gran confusión por la falta de dirección y por ende provocara que los trabajadores desarrollen una buena labor. Por el contrario, en su estudio Huallpa (2018) sobre la asociación del liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Observa que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Víctor Ramos guardia de Huaraz, destacando que el estilo de liderazgo transaccional (autocrático) muestra un nivel de satisfacción media en el 47.8% de los participantes. Esto se debe a que este tipo de estilo de liderazgo permite a los trabajadores de la organización enfocarse en realizar actividades específicas y no preocuparse en participar en la toma de decisiones difíciles (Sánchez, 2015).

En la tabla 4, los resultados señalaron que existe un nivel de correlación positivo pero débil entre las variables estudiadas y con un nivel de significancia mayor de 0,01 (1% error al rechazar la H_0), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación. Estos resultados son parecidos a los encontrados en el estudio de Fierro (2017), que buscaba saber cuál era el nivel de influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores, encontrando al final de la investigación que existe un bajo nivel de influencia del liderazgo en la organización en relación a la motivación que posee el jefe que afecta a todos los trabajadores ante la realización de sus actividad laborales, dado que el 84% de trabajadores refieren que no tienen una motivación por parte del jefe; el 66% de los mismos no pueden manifestar de manera libre opiniones respecto al trabajo en su mismo ambiente laboral. Y más del 60% expresan que no se promueve el trabajo en equipo, y menos el liderazgo entre los funcionarios.

Asimismo, estos resultados son contrastantes con los hallados por Oliva (2016), en mira a determinar la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en los trabajadores de los puestos de salud en la comunica Chillán, encontró que si existe una correlación positiva moderada entre el estilo de liderazgo persuasivo y la satisfacción laboral, estilo de liderazgo participativo y satisfacción laboral, y el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, siendo este último de mayor afinidad con

una significancia del 0,558. Por lo cual finaliza su investigación determinando que los estilos de liderazgos propuestos presentan significancia de relación entre las variables de estudio.

Definitivamente existe una asociación entre el liderazgo y el desempeño de los subordinados, pues el liderazgo es muy importante en toda entidad porque un buen líder tiene la capacidad de influir en el desempeño de su recurso humano, con el fin de guiarlos para juntos alcanzar las metas trazadas por la institución; asimismo, el liderazgo tiene como principio fundamental direccionar a los trabajadores hacia el cumplimiento de los objetivos para la que fue creada dicha institución, proceso que requiere motivación y comunicación constante para aumentar la productividad del talento humano (Quintana, 2020).

5. CONCLUSIONES

- Primera.** El estilo de liderazgo que presenta la autoridad del hospital público de Ancash, 2022 es de nivel medio en el 60%, y predomina el estilo autoritario con 47% según los trabajadores encuestados.
- Segunda.** El tipo de motivación laboral que percibe el personal trabajador del hospital público en Ancash, 2022 es de nivel medio en el 60% de participantes, y según sus dimensiones de desempeño laboral, el 53% percibe la motivación en desempeño contextual hacia los individuos, el 71,3% percibe la motivación en el desempeño contextual hacia la organización y el 76,5% percibe la motivación en el desempeño de tareas.
- Tercera.** Existe una relación positiva pero débil entre el liderazgo y la dimensión desempeño contextual hacia los individuos, con coeficiente de correlación 0,243, del mismo modo con la dimensión desempeño contextual hacia la organización con un coeficiente de correlación de 0,377 y una relación positiva muy débil con la dimensión desempeño de tareas con coeficiente de correlación de 0,095.
- Cuarta.** Existe una relación positiva pero débil entre el liderazgo y el desempeño laboral con coeficiente de correlación de 0,332, con un valor de significancia de 0,01 lo que rechaza la hipótesis nula.

6. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al director del hospital público en Áncash donde se realizó la investigación, que se capacite en gestión de servicios de salud con las nuevas tendencias para ejercer un mejor liderazgo,
- Segunda.** Se sugiere ejercer mejores estrategias dentro del clima organizacional para fomentar relaciones laborales positivas, proactivas, basadas en el respeto y motivación por el trabajo.
- Tercera.** Se sugiere mejorar los incentivos en el personal de salud para que realicen un mejor desempeño laboral, ello incluye capacitaciones, talleres, cursos, resoluciones etc., que permitan promover el optimismo y compromiso de dicho personal.
- Cuarta.** Se recomienda realizar reuniones con mayor regularidad, en conjunto con el personal de salud a su cargo para motivarlos en la participación de lluvia de ideas para promover el cambio ante las diferentes problemáticas que presenta cada servicio, incentivando la participación de los mismos.
- Quinta.** Finalmente se recomienda utilizar esta investigación como antecedente ante los futuros cambios que se desee implementar.

REFERENCIAS

- Alharbi, K. (2022). The effects of Transformational Leadership on In-role Performance: The Mediating Role of Meaningfulness at Work. *Revista de Estudios Financieros y Empresariales*, 32 (3), 789-810. https://journals.ekb.eg/article_273403.html
- Acosta, J. (2018). *El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. [Artículo científico, Universidad de Lasalle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1582/
- Ahmed Iqbal, Z., Abid Arshad, M., Ashfaq Athar, M., Hassan, Q. (2021). Impact of Authoritative and Laissez-Faire Leadership on Thriving at Work: The Moderating Role of Conscientiousness. *European journal of investigation in health, psychology and education*, 11(3), 667–685. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030048>
- Ayala, M. (2015). *El liderazgo autocrático y el clima laboral*. [Tesis para Especialidad, Universidad Militar Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13700/ENSAYO-%20El%20liderazgo%20autocr%20y%20el%20clima%20laboral%20-%20MILENA%20AYALA%20CALDERON-SEMINARIO%20DE%20GRADO.pdf;jsessionid=10C3B05A74BB8AD2E1805909583365DF?sequence=2>
- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., y Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 8(3), 187-195. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Banerjee, A., y Chaudhury, S. (2010). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial psychiatry journal*, 19(1), 60–65. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.77642>
- Basrie, H., y Jatmikof, B. (2020). Leadership Comparison Model at Higher University: Contingency Friendler Method; Path-Goal Theory Method and Harsey and Blanchard Method. *Leadership*, 14(7). *International Journal of Innovation, Creativity and Change* https://www.researchgate.net/profile/Nindy-Cahyo-Kresnanto/publication/350043432_Leadership_Comparison_Model_at_Higher_University_Contingency_Friendler_Method_Path-Goal_Theory_Method_and_Harsey_and_Blanchard_Method/links/604d371d92851c2b23c90b1c/Leadership-Comparison-Model-at-Higher-University-

Contingency-Friendler-Method-Path-Goal-Theory-Method-and-Harsey-and-Blanchard-Method.pdf

- Bautista, J. (2021). *Cómo liderar en un contexto de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad*. Liderazgo VICA https://books.google.com.pe/books?id=vE4bEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Benavides, C. (2017). Estilos de liderazgo en las redacciones chilenas: estudio de la autopercepción de los directivos. *Cuadernos.info*, (41), 123 -140. <https://www.scielo.cl/pdf/cinfo/n41/0719-367X-cinfo-41-00123.pdf>
- Bernal, I., Lucio, D. y Pedraza N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, (41), 123-140. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Carrillo, E. (2015). *Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis para Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6997/Carrillo_G_EC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, A. (2018). *Liderazgo del Gerente en el Desempeño laboral del personal de salud Asistencial del centro de salud Belenpampa–Cusco*. [Tesis para Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34443/CASTRO_SA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, N. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo*. [Tesis para Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70643/Carrasco_CNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crónicas ONU: Organización de las Naciones Unidas (2018). Liderazgo después de un conflicto, elemento esencial para la consolidación de la paz y el desarrollo sostenible <https://www.un.org/es/chronicle/article/el-liderazgo-despues-de-un-conflicto-elemento-esencial-para-la-consolidacion-de-la-paz-y-el>
- Chávez, J. (2016). *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas TGESTIONA DEL PERU S.A.C. Distrito Miraflores*. [Tesis para licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23790/Chavez_DJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:spck_pD6YXwJ:www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

- Gozzer E., Canchihuamán F. y Espinoza R. (2020). Covid – 19 y la necesidad de actuar para mejorar las capacidades del Perú frente a las pandemias. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37. 2. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200371
- Hassan, S., Wright, B., y Park, J. (2016). The Role of Employee Task Performance and Learning Effort in Determining Empowering Managerial Practices: Evidence From a Public Agency. *Review of Public Personnel Administration*, 36(1), 57–79. <https://doi.org/10.1177/0734371X15570061>
- Hernández, R. (2017). Metodología de la investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huallpa, D. (2018). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz*. [Tesis para Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4892>
- Informe de Seguimiento de la Educación en el mundo: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2016). Liderazgo. <http://gem-report-2016.unesco.org/es/chapter/liderazgo/>
- Johnston, R. (2019). Liberal Leaders and Liberal Success: The Impact of Alternation. *Canadian Journal of Political Science*, 52(3), 423-442. 10.1017/S0008423918001038
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestion del talent humano como factor de mejoramiento de la gestion publica y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, (83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Kumar, S. (2018). Understanding Different Issues of Unit of Analysis in a Business Research. *Journal of General Management research*. 5(2), 70-82 <https://www.scmsnoida.ac.in/assets/pdf/journal/vol5Issue2/Article%206-%20Dr%20Sanjay%20Kumar.pdf>
- Landeo, A., Belzusarri, J., Camarena, M. y Almidon, C. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de Ciencias Sociales*. 2, 319-333. <https://www.redalyc.org/journal/280/28070565021/html/>
- Leithwood, K., & Harris, A., y Hopkins, D. (2019). Seven strongclaims about successful school leadership revisited, *School Leadership & Management*, DOI: <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>

- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., y Taherdoost, H. (2016). Leadership theories; an overview of early stages. *Recent advances in energy, environment and financial science*, 198, 201. https://www.researchgate.net/publication/305323677_Leadership_Theories_an_Overview_of_Early_Stages
- Malcolm, T. (24 de mayo de 2023) *What Is Contextual Performance?* <https://www.smartcapitalmind.com/what-is-contextual-performance.htm>
- Muñoz, C. (2019). *Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria: Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile*. [Tesis para Doctorado, Universidad de Lleida]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=3.xml>
- Martin, J. (20 de abril del 2018). *Aprende a ser un líder efectivo*. <https://www.cerem.pe/blog/aprende-a-ser-un-lider-efectivo>
- Martínez, G., Cortés, M. y Pérez, A. (2016). Metodología para el análisis de correlación y concordancia en equipos de mediciones similares. *Revista Universidad y sociedad*. 8, 4. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400008
- Medeiros, V., Godoi, L., Teixeira, E. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. *Revista de la CEPAL*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45005>
- Nini, M. (30 de diciembre del 2019). *Job performance: Why task and contextual performance matter from an Evidence-based Management perspective*. <https://www.ckju.net/en/dossier/job-performance-evidence-based-management-perspective-why-task-and-contextual-performance-matters/1258>
- Noticias Organización de las Naciones Unidas (20 de septiembre del 2022). *Una nueva plataforma destaca el liderazgo de las mujeres para afrontar los retos mundiales*. <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514861>
- Oliva, M. y Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. (Artículo Científico): <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863109005/html/>
- Pineda, J. (2017). Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral – 2017. *Revista Academia & Negocios*, 2, (1), 41-56. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17207/PinedaAlvaradoJhonMiller2017.pdf;sequence=1>

- Pizzete, M. Birck, E. (2019). *Leadership and people management today*. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz P. (2014). Liderazgo Laissez Faire. (Artículo científico). <file:///C:/Users/Admin/Downloads/849-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1105-1-10-20180524.pdf>
- Paredes, D., Ajala, E., Calderón, L., Guerra, V. y Otavalo, T. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincia de Imbabura – Ecuador. *Revista Espacios*. 43(12). <https://www.revistaespacios.com/a22v43n12/a22v43n12p03.pdf>
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y bienestar del empleo: el rol medidor de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1576596217300245?token=6E4DD88A8EE3AD6F6BA64EDA898A33D8C5935CE00601100F8F42514F45077B1C64C8DCB62C86D596D1238E29C0D6D9CA&originRegion=us-east-1&originCreation=20221014032729>
- Puertas E., Sotelo J. y Ramos G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamá Salud Pública* 44, 124. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603369/>
- Prieto, S. (14 de marzo del 2019). *Los tres elementos de la confianza hacia los líderes*. <https://grupo-pya.com/los-3-elementos-la-confianza-hacia-los-lideres-credibilidad/>
- Quiñones, J. (2018). *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la unidad ejecutora Hospital Guzmán Barrón de Nuevo Chimote*. [Tesis para Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44288/Qui%C3%b1ones_EJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, O. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaborados de la empresa Euro Parts S.R.L., la Victoria, Lima*. [Trabajo de investigación, Universidad las Américas] <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1528/QUINTANA%20MORENO.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20liderazgo%20es%20muy%20importante,objetivos%20propuestos%20por%20la%20organiza%20ci%C3%B3n>
- Reed, B., Klutts, A., y Mattingly, J., (2019). A Systematic Review of Leadership Definitions, Competencies, and Assessment Methods in Pharmacy

Education. *American journal of pharmaceutical education*, 83(9), 7520.
<https://doi.org/10.5688/ajpe7520>

Reynaldos, K. (2020). *Cambio y liderazgo: Aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872020000901375&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Roca, L. (2017). *Relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la red de salud pacifico sur, Chimbote*. [Tesis para Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12029/roca_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, I. (19 de marzo 2022). *¿Qué es liderazgo y qué cualidades debe tener un buen líder?* <https://www.shopify.com/es/blog/que-es-liderazgo>

Santos, C. (2016). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de monzón-2016*. [Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco].
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1618/SANTOS%20SABINO%2c%20Diana%20Carolina.pdf>

Sanchez, J. & Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Revista Ra Ximhai*, 11 (4), 161-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>

Sante, D., Eaton, A., y Viswesvaran, C. (2021). How Cotextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 93 – 106.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2021a10>

Uchuya, E. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred Piedra Liza, San Juan de Lurigancho, 2016*. [Tesis para Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5831/Uchuya_CEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Cesar Vallejo, (2020). Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Urizar, A. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurant don Carlos, Coban alta Verapaz*. [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

Vinuesa, P. (2016). *Correlación: Teoría y práctica*. Centro de ciencias genómicas, UNAM.

https://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8_correlacion.html

- Wang, Z., Liu, Y. y Liu, S. (2019). Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader-member exchange and dependence on leader. *Frontiers of Business Research in China* 13, 19. <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0066-x>
- Yang, I. (2015). Positive effects of laissez-faire leadership: Conceptual exploration. *Journal of Management Development*, 34(10), 1246-1261. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-02-2015-0016/full/html>
- Yarcuri, E. (2017). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017*. [Tesis para Maestría, Universidad César de Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20572/yarcuri_t_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ENUNCIADOOS	ÍTEM S	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital público de Áncash, 2022?	General Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022.	hipótesis Ha: Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022.	Variable independiente: Liderazgo	Autoritario	Decisiones sin consultar	<ul style="list-style-type: none"> - Su jefe manifiesta las orientaciones como si tratara de ordenes (en forma impositiva). - En las discusiones trata de imponer su opinión. - Manda con "mano dura". - Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan. - Determina por si solo la forma en que deben desarrollarse las tareas - Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él. - Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones. 	1,2,3, 4,5,6, 7,,9.	Escala de Likert Siempre 5 puntos A menudo 4 puntos A veces 3 puntos Rara vez 2 puntos Nunca 1 punto
	Específicos Identificar el tipo de liderazgo que tiene la autoridad del hospital público de Ancash, 2022.			Democrático	Confianza Decisiones consultadas	<ul style="list-style-type: none"> - Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo no personalmente. - Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo. - Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo. - Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo. - Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo. - Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución. 	10,11, 12,13, 14,15	
	Identificar el nivel de desempeño laboral que percibe el personal trabajador del hospital público en Ancash, 2022.			Permisivo	Decisiones independientes	<ul style="list-style-type: none"> - Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso. - Los problemas no son abordados en el grupo. - No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio. - Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo. - No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas. - Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes. 	16,,17 ,18,19 ,20,21	
Establecer la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud del hospital público en Ancash, 2022.	Ho: No existe relación entre liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022	Variable dependiente: Desempeño laboral	Desempeño contextual hacia individuos	Desempeño contextual hacia individuos	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a compañeros que están ausentes. - Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo. - Ayuda a su jefe con su trabajo, aunque no se lo haya pedido. - Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros. - Deja de hacer lo que haciendo para ayudar a nuevos trabajadores. - Tiene un interés personal en los demás empleados. - Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo. 	1,2,3, 4,5,6 7	Escala de Likert Siempre 5 puntos A menudo 4 puntos A veces 3 puntos Rara vez 2 puntos Nunca 1 punto	
			Desempeño contextual hacia la organización	Desempeño contextual hacia la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Asiste al trabajo por encima de las normas. - Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo. - Se toma descansos en el trabajo no merecidos. - Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales. - Se queja de cosas insignificantes en el trabajo. - Conserva y protege la propiedad de la organización. - Se adhiere a las reglas para mantener el orden. 	9,10,1 1,12,1 3,14		
			Desempeño de tareas	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple adecuadamente los deberes asignados. - Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo. - Realiza las tareas. - Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño. - Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar. - Falla al desempeñar deberes esenciales. 	15,16, 17,18, 19,20, 21		

ANEXO 02:

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE EL LIDERAZGO

Instrumentos de recolección de datos sobre el liderazgo

Cuestionario Estilo de liderazgo de Julio Casales

Estoy realizando un estudio que servirá para la elaboración de una tesis profesional respecto al liderazgo y desempeño laboral del profesional de salud.

Estimado personal de salud quisiera pedir su colaboración para responder las preguntas en el presente cuestionario, donde se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza el director del Hospital. Y no llevará más de 15 minutos. El cuestionario será incluido en la tesis profesional y sus respuestas serán confidenciales y anónimas, por lo cual no se le solicita nombre personal.

Lea las instrucciones cuidadosamente y responda con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones:

Para responder el cuestionario, es necesario que piense en la realidad de su centro laboral, recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta, solo es su opinión personal. Todas las preguntas tienen 05 opciones de respuesta, elija la que mejor describa su realidad, marcando con una equis (X) en el casillero que considere la respuesta adecuada según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. No se debe marcar más de una opción. Muchas gracias por su colaboración.

5	Siempre
4	A menudo
3	A veces
2	Rara vez
1	Nunca

Edad:..... Tiempo de servicio..... Área laboral:.....

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Autoritario						
1	Su jefe manifiesta las orientaciones como si tratara de ordenes (en forma impositiva).					
2	En las discusiones trata de imponer su opinión.					
3	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.					
4	Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.					

5	Manda con "mano dura".					
6	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.					
7	Determina por si solo la forma en que deben desarrollarse las tareas					
8	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.					
9	Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.					
Democrático						
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo no personalmente.					
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.					
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.					
13	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.					
14	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.					
15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.					
Permisivo						
16	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.					
17	Los problemas no son abordados en el grupo.					
18	No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.					
19	Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.					
20	No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.					
21	Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.					

Instrumentos de recolección de datos sobre el desempeño laboral

Cuestionario de desempeño laboral de William y Anderson (1991)

Estoy realizando un estudio que servirá para la elaboración de una tesis profesional respecto al liderazgo y desempeño laboral del profesional de salud.

Estimado personal de salud quisiera pedir su colaboración para responder las preguntas en el presente cuestionario, donde se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza el director del Hospital. Y no llevará más de 20 minutos. El cuestionario será incluido en la tesis profesional y sus respuestas serán confidenciales y anónimas, por lo cual no se le solicita nombre personal.

Lea las instrucciones cuidadosamente y responda con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones:

Para responder el cuestionario, es necesario que piense en la realidad de su centro laboral, recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta, solo es su opinión personal. Todas las preguntas tienen 05 opciones de respuesta, elija la que mejor describa su realidad, marcando con una equis (X) en el casillero que considere la respuesta adecuada según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. No se debe marcar más de una opción. Muchas gracias por su colaboración.

5	Siempre
4	A menudo
3	A veces
2	Rara vez
1	Nunca

Edad:..... Tiempo de servicio..... Área laboral:.....

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Desempeño contextual hacia individuos:						
1	Ayuda a compañeros que están ausentes.					
2	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo.					
3	Ayuda a su jefe con su trabajo, aunque no se lo haya pedido.					
4	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					
5	Deja de hacer lo que haciendo para ayudar a nuevos trabajadores.					
6	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
7	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.					
Desempeño contextual hacia la organización:						

8	Asiste al trabajo por encima de las normas.						
9	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.						
10	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.						
11	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.						
12	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.						
13	Conserva y protege la propiedad de la organización.						
14	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.						
Desempeño de tareas:							
15	Cumple adecuadamente los deberes asignados.						
16	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.						
17	Realiza las tareas.						
18	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.						
19	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.						
20	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.						
21	Falla al desempeñar deberes esenciales.						

ANEXO 03: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. MUÑOZ SAENZ MAIDA ROSA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en gestión de los servicios de salud de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister.

El título del Proyecto de investigación es: "Liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de magister especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Firma

D.N.I: 46372919

Celular: 930 179954

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable Liderazgo:

Carrión y Maroto (2007), definen el liderazgo como el esfuerzo que se realiza para influir en el comportamiento de los demás, o para ordenar que se logren los objetivos organizaciones, individuales o personales.

Dimensiones:

Autoritario: El liderazgo autocrático se centra, básicamente en el jefe, se centra primordialmente en asignar ordenanzas y monitorizar que se hagan al pie de la letra; el líder es impositivo, restrictivo, y otorga recompensas o castigos; también toma decisiones unilaterales, limita la participación de su organización, centraliza la autoridad y recomienda estrategias de trabajos acorde a su perspectiva (Acosta, 2018).

Democrático: El liderazgo democrático o participativo, se centra en la organización. El líder se encarga de hacer colaborar a sus funcionarios en la toma de decisiones, comunica las estrategias a emplear en las actividades y las metas a lograr, promueve la retroalimentación y motivación en sus trabajadores (Acosta, 2018).

Permisivo: El liderazgo permisivo o laissez-Faire, consta de tener un estilo un poco relajado, ya que el líder descentraliza su poder a sus trabajadores para que éstos trabajen con independencia, establezcan sus propias metas y la forma en como lo lograrán; además tiene la consigna que su rol de facilitador, informante y que a través de él se genera el contacto con las relaciones externas (Acosta, 2018).

II. Variable Desempeño laboral

Pedraza (2010), describe que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo; esta conducta contribuirá a la eficiencia organizacional.

Dimensiones:

El **desempeño contextual hacia individuos** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función a los demás trabajadores que lo rodean, siendo este parte de su entorno laboral o no, buscando ser empático o no, fomentando una buena relación con los demás para mejora un clima dentro de la organización (Paredes, 2022).

El **desempeño contextual hacia la organización** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función al entorno que lo rodea, el trabajador se ajusta a la institución, siendo parte de las actividades que fomenta la organización, que influyen directamente en el logro de las metas de la misma (Paredes, 2022).

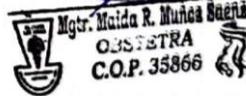
Desempeño de tareas son aquellos comportamientos que tiene el trabajador asociado directamente con las actividades que le competen realizar, siendo estas directamente en su área de trabajo, ajustándose a ellas (Paredes, 2022).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

ESCALA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Su jefe manifiesta las orientaciones como si tratara de ordenes (en forma impositiva).	X		X		X		
2	Directo	En las discusiones trata de imponer su opinión.	X		X		X		
3	Directo	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.	X		X		X		
4	Directo	Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.	X		X		X		
5	Directo	Manda con "mano dura".	X		X		X		
6	Directo	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.	X		X		X		
7	Directo	Determina por si solo la forma en que deben desarrollarse las tareas.	X		X		X		
8	Directo	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.	X		X		X		
9	Directo	Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : DEMOCRÁTICO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas	X		X		X		

		en discusiones del grupo no personalmente.							
11	Directo	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.	X		X		X		
12	Directo	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.	X		X		X		
13	Directo	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.	X		X		X		
14	Directo	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.	X		X		X		
15	Directo	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PERMISIVO			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.	X		X		X		
17	Directo	Los problemas no son abordados en el grupo.	X		X		X		
18	Directo	No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.	X		X		X		
19	Directo	Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.	X		X		X		
20	Directo	No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.	X		X		X		
21	Directo	Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. MUÑOZ SAENZ MAIDA ROSA

DNI: 46497448



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01				
02				
03				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 noviembre del 2022

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO CONTEXTUAL HACIA LOS INDIVIDUOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Ayuda a compañeros que están ausentes.	X		X		X		
2	Directo	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo.	X		X		X		
3	Directo	Ayuda a su jefe con su trabajo, aunque no se lo haya pedido.	X		X		X		
4	Directo	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.	X		X		X		
5	Directo	Deja de hacer lo que haciendo para ayudar a nuevos trabajadores.	X		X		X		
6	Directo	Tiene un interés personal en los demás empleados.	X		X		X		
7	Directo	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL HACIA LA ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Asiste al trabajo por encima de las normas.	X		X		X		
9	Directo	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.	X		X		X		

10	Directo	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.	X		X		X		
11	Directo	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.	X		X		X		
12	Directo	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.	X		X		X		
13	Directo	Conserva y protege la propiedad de la organización.	X		X		X		
14	Directo	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DE TAREAS			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Cumple adecuadamente los deberes asignados.	X		X		X		
16	Directo	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.	X		X		X		
17	Directo	Realiza las tareas.	X		X		X		
18	Directo	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.	X		X		X		
19	Directo	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.	X		X		X		
20	Directo	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.	X		X		X		
21	Directo	Falla al desempeñar deberes esenciales.	X		X		X		



 Mgtr. Maida R. Muñoz Baena
 C.O.P. 35866

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. MUÑOZ SAENZ MAIDA ROSA**

DNI: **46497448**



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01				
02				
03				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 noviembre del 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. ALVA APARICIO LUIS ALFREDO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en gestión de los servicios de salud de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister.

El título del Proyecto de investigación es: "Liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de magister especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Firma

D.N.I: 46372919

Celular: 930 179954

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

III. Variable Liderazgo:

Carrión y Maroto (2007), definen el liderazgo como el esfuerzo que se realiza para influir en el comportamiento de los demás, o para ordenar que se logren los objetivos organizaciones, individuales o personales.

Dimensiones:

Autoritario: El liderazgo autocrático se centra, básicamente en el jefe, se centra primordialmente en asignar ordenanzas y monitorizar que se hagan al pie de la letra; el líder es impositivo, restrictivo, y otorga recompensas o castigos; también toma decisiones unilaterales, limita la participación de su organización, centraliza la autoridad y recomienda estrategias de trabajos acorde a su perspectiva (Acosta, 2018).

Democrático: El liderazgo democrático o participativo, se centra en la organización. El líder se encarga de hacer colaborar a sus funcionarios en la toma de decisiones, comunica las estrategias a emplear en las actividades y las metas a lograr, promueve la retroalimentación y motivación en sus trabajadores (Acosta, 2018).

Permisivo: El liderazgo permisivo o laissez-Faire, consta de tener un estilo un poco relajado, ya que el líder descentraliza su poder a sus trabajadores para que éstos trabajen con independencia, establezcan sus propias metas y la forma en como lo lograrán; además tiene la consigna que su rol de facilitador, informante y que a través de él se genera el contacto con las relaciones externas (Acosta, 2018).

IV. Variable Desempeño laboral

Pedraza (2010), describe que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo; esta conducta contribuirá a la eficiencia organizacional.

Dimensiones:

El **desempeño contextual hacia individuos** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función a los demás trabajadores que lo rodean, siendo este parte de su entorno laboral o no, buscando ser empático o no, fomentando una buena relación con los demás para mejora un clima dentro de la organización (Paredes, 2022).

El **desempeño contextual hacia la organización** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función al entorno que lo rodea, el trabajador se ajusta a la institución, siendo parte de las actividades que fomenta la organización, que influyen directamente en el logro de las metas de la misma (Paredes, 2022).

Desempeño de tareas son aquellos comportamientos que tiene el trabajador asociado directamente con las actividades que le competen realizar, siendo estas directamente en su área de trabajo, ajustándose a ellas (Paredes, 2022).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO
ESCALA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Su jefe manifiesta las orientaciones como si tratara de ordenes (en forma impositiva).	X		X		X		
2	Directo	En las discusiones trata de imponer su opinión.	X		X		X		
3	Directo	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.	X		X		X		
4	Directo	Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.	X		X		X		
5	Directo	Manda con "mano dura".	X		X		X		
6	Directo	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.	X		X		X		
7	Directo	Determina por si solo la forma en que deben desarrollarse las tareas.	X		X		X		
8	Directo	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.	X		X		X		
9	Directo	Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : DEMOCRÁTICO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas	X		X		X		

		en discusiones del grupo no personalmente.							
11	Directo	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.	X		X		X		
12	Directo	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.	X		X		X		
13	Directo	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.	X		X		X		
14	Directo	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.	X		X		X		
15	Directo	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PERMISIVO			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.	X		X		X		
17	Directo	Los problemas no son abordados en el grupo.	X		X		X		
18	Directo	No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.	X		X		X		
19	Directo	Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.	X		X		X		
20	Directo	No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.	X		X		X		
21	Directo	Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.	X		X		X		

Dr. Alvaro Aparicio Luján
ENFERMERO
C.E.A. 55704

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. ALVA APARICIO LUIS ALFREDO**

DNI: **41083988**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01				
02				
03				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 noviembre del 2022

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO CONTEXTUAL HACIA LOS INDIVIDUOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Ayuda a compañeros que están ausentes.	X		X		X		
2	Directo	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo.	X		X		X		
3	Directo	Ayuda a su jefe con su trabajo, aunque no se lo haya pedido.	X		X		X		
4	Directo	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.	X		X		X		
5	Directo	Deja de hacer lo que haciendo para ayudar a nuevos trabajadores.	X		X		X		
6	Directo	Tiene un interés personal en los demás empleados.	X		X		X		
7	Directo	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL HACIA LA ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Asiste al trabajo por encima de las normas.	X		X		X		
9	Directo	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.	X		X		X		

10	Directo	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.	X		X		X		
11	Directo	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.	X		X		X		
12	Directo	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.	X		X		X		
13	Directo	Conserva y protege la propiedad de la organización.	X		X		X		
14	Directo	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DE TAREAS			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Cumple adecuadamente los deberes asignados.	X		X		X		
16	Directo	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.	X		X		X		
17	Directo	Realiza las tareas.	X		X		X		
18	Directo	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.	X		X		X		
19	Directo	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.	X		X		X		
20	Directo	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.	X		X		X		
21	Directo	Falla al desempeñar deberes esenciales.	X		X		X		



Ing. Alvaro Aponte Luis L.
INGENIERO
C.E.A. 55719

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. ALVA APARICIO LUIS ALFREDO**

DNI: **41083988**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en docencia universitaria y gestión educativa		
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Coordinación en escuela enfermería USP – Cz.				
02	Docente del ISTEP DANIEL VILLAR – Cz.				
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 noviembre del 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. VILLAREAL VALENTIN YELITZA YULEIDI

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en gestión de los servicios de salud de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister.

El título del Proyecto de investigación es: “Liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022” y siendo imprescindible contar con la evaluación de magister especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

Firma

D.N.I: 46372919

Celular: 930 179954

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

V. Variable Liderazgo:

Carrión y Maroto (2007), definen el liderazgo como el esfuerzo que se realiza para influir en el comportamiento de los demás, o para ordenar que se logren los objetivos organizaciones, individuales o personales.

Dimensiones:

Autoritario: El liderazgo autocrático se centra, básicamente en el jefe, se centra primordialmente en asignar ordenanzas y monitorizar que se hagan al pie de la letra; el líder es impositivo, restrictivo, y otorga recompensas o castigos; también toma decisiones unilaterales, limita la participación de su organización, centraliza la autoridad y recomienda estrategias de trabajos acorde a su perspectiva (Acosta, 2018).

Democrático: El liderazgo democrático o participativo, se centra en la organización. El líder se encarga de hacer colaborar a sus funcionarios en la toma de decisiones, comunica las estrategias a emplear en las actividades y las metas a lograr, promueve la retroalimentación y motivación en sus trabajadores (Acosta, 2018).

Permisivo: El liderazgo permisivo o laissez-Faire, consta de tener un estilo un poco relajado, ya que el líder descentraliza su poder a sus trabajadores para que éstos trabajen con independencia, establezcan sus propias metas y la forma en como lo lograrán; además tiene la consigna que su rol de facilitador, informante y que a través de él se genera el contacto con las relaciones externas (Acosta, 2018).

VI. Variable Desempeño laboral

Pedraza (2010), describe que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo; esta conducta contribuirá a la eficiencia organizacional.

Dimensiones:

El **desempeño contextual hacia individuos** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función a los demás trabajadores que lo rodean, siendo este parte de su entorno laboral o no, buscando ser empático o no, fomentando una buena relación con los demás para mejora un clima dentro de la organización (Paredes, 2022).

El **desempeño contextual hacia la organización** son aquellos comportamientos que tiene el trabajador en función al entorno que lo rodea, el trabajador se ajusta a la institución, siendo parte de las actividades que fomenta la organización, que influyen directamente en el logro de las metas de la misma (Paredes, 2022).

Desempeño de tareas son aquellos comportamientos que tiene el trabajador asociado directamente con las actividades que le competen realizar, siendo estas directamente en su área de trabajo, ajustándose a ellas (Paredes, 2022).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

ESCALA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Su jefe manifiesta las orientaciones como si tratara de ordenes (en forma impositiva).	X		X		X		
2	Directo	En las discusiones trata de imponer su opinión.	X		X		X		
3	Directo	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.	X		X		X		
4	Directo	Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.	X		X		X		
5	Directo	Manda con "mano dura".	X		X		X		
6	Directo	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.	X		X		X		
7	Directo	Determina por si solo la forma en que deben desarrollarse las tareas.	X		X		X		
8	Directo	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.	X		X		X		
9	Directo	Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : DEMOCRÁTICO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

10	Directo	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo no personalmente.	X		X		X		
11	Directo	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.	X		X		X		
12	Directo	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.	X		X		X		
13	Directo	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.	X		X		X		
14	Directo	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.	X		X		X		
15	Directo	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PERMISIVO			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.	X		X		X		
17	Directo	Los problemas no son abordados en el grupo.	X		X		X		
18	Directo	No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.	X		X		X		
19	Directo	Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.	X		X		X		
20	Directo	No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.	X		X		X		
21	Directo	Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. VILLAREAL VALENTIN YELITZA YULEIDI**

DNI: 71946066



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01				
02				
03				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 noviembre del 2022

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO CONTEXTUAL HACIA LOS INDIVIDUOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Ayuda a compañeros que están ausentes.	X		X		X		
2	Directo	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo.	X		X		X		
3	Directo	Ayuda a su jefe con su trabajo, aunque no se lo haya pedido.	X		X		X		
4	Directo	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.	X		X		X		
5	Directo	Deja de hacer lo que haciendo para ayudar a nuevos trabajadores.	X		X		X		
6	Directo	Tiene un interés personal en los demás empleados.	X		X		X		
7	Directo	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL HACIA LA ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Asiste al trabajo por encima de las normas.	X		X		X		

9	Directo	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.	X		X		X		
10	Directo	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.	X		X		X		
11	Directo	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.	X		X		X		
12	Directo	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.	X		X		X		
13	Directo	Conserva y protege la propiedad de la organización.	X		X		X		
14	Directo	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DE TAREAS			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Cumple adecuadamente los deberes asignados.	X		X		X		
16	Directo	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.	X		X		X		
17	Directo	Realiza las tareas.	X		X		X		
18	Directo	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.	X		X		X		
19	Directo	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.	X		X		X		
20	Directo	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.	X		X		X		
21	Directo	Falla al desempeñar deberes esenciales.	X		X		X		

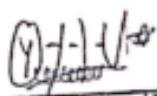
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

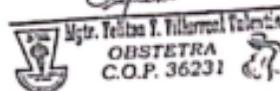
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. VILLAREAL VALENTIN YELITZA YULEIDI

DNI: 71946066




 Mg. Yelitza F. Villareal Valentín
 OBSTETRA
 C.O.P. 36231

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en docencia universitaria y gestión educativa		
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Coordinación en escuela enfermería USP – Cz.				
02	Docente del ISTEP DANIEL VILLAR – Cz.				
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 noviembre del 2022

ANEXO 05:**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, personal de salud, perteneciente al área de..... con número de celular, decido participar libre y voluntariamente en el trabajo de investigación titulado **“Liderazgo y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público de Ancash, 2022”**, realizado por la Licenciada en Obstetricia **Julissa Tatiana Garay Benaute, COP. 38467**, maestrante de la **Universidad Cesar Vallejo**, quien me explicó de forma clara y precisa sobre los objetivos que persigue la investigación, siendo el objetivo general **determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Ancash, 2022**; para lo cual responderé dos cuestionarios en un tiempo de 15 a 40 minutos aproximadamente. Estoy consciente que mi participación es absolutamente confidencial y será utilizada solo para los fines pertinentes, respetando los principios éticos de la investigación; teniendo la libertad de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que ello perjudique la misma. Sé que de tener dudas sobre mi participación podre aclararlas con la investigadora.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para participar de la investigación, firmando líneas abajo como acto de concordancia.

Ancash, de del 2022.

PARTICIPANTE

INVESTIGADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Ancash, 2022", cuyo autor es GARAY BENAUTE JULISSA TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

CHIMBOTE, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 13- 01-2023 19:29:37

Código documento Trilce: TRI - 0513386