



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital
Oncológico de Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Torres Zamora, Maria Fernanda (orcid.org/0000-0002-4349-5889)

ASESORES:

Mgr. Ruiz Sime, Pedro Henry Alejandro (orcid.org/0009-0006-3447-0440)

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

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

PIURA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, por ser un pilar fundamental en mi diario vivir, no permitirme caer en algunas etapas de mi vida personal y laboral; además dedico este proyecto a mis padres que me apoyaron a cumplir cada una de las metas que eh planteado a lo largo de mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme cumplir una meta académica, a mi madre por estar en los buenos y malos momentos y por siempre brindarme ese apoyo incondicional. Por último, le doy gracias a mi tutor de tesis Mgtr. Pedro Henry Alejandro Ruiz Sime, por paciencia durante todo este proceso complejo y por cada una de sus sugerencias.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ONCOLOGICO DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es TORRES ZAMORA MARIA FERNANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-8565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 08- 08-2023 22:29:11
RUIZ SIME PEDRO HENRRY ALEJANDRO DNI: 16738252 ORCID: 0009-0006-3447-0440	Firmado electrónicamente por: HRUIZSI7 el 07-08- 2023 11:23:28

Código documento Trilce: TRI - 0644369



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES ZAMORA MARIA FERNANDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ONCOLOGICO DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA FERNANDA TORRES ZAMORA PASAPORTE: A4115162 ORCID: 0000-0002-4349-5889	Firmado electrónicamente por: TMARIAFE17 el 01-08- 2023 22:41:55

Código documento Trilce: TRI - 0635460



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1. Tipo de investigación	12
3.1.2. Diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1. Población	14
3.3.2. Muestra.....	14
3.3.3. Muestreo.....	15
3.3.4. Unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población.....	14
Tabla 2 Incidencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.....	17
Tabla 3 Relación del liderazgo con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.....	18
Tabla 4 Relación entre el liderazgo con la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.	19
Tabla 5 Relación entre el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.	20
Tabla 6 Prueba de normalidad de las variables liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.....	21
Tabla 7 Correlación de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.....	22
Tabla 8 Correlación de liderazgo y eficacia laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.	23
Tabla 9 Correlación de liderazgo y eficiencia laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.....	24
Tabla 10 Correlación de liderazgo y calidad del servicio de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.....	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	13
--	----

RESUMEN

El presente proyecto denominado “Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023” cuyo objetivo fue determinar el vínculo del liderazgo con el desempeño laboral; con una metodología básica, no experimental, correlacional y transversal, tipo básica en 45 enfermeros empleando una encuesta con escala Likert, se utilizaron 2 cuestionarios, cada uno con su validación por expertos y su prueba de confiabilidad con un grupo piloto. Entre los resultados, el grado de liderazgo fue regular con el 48,9% y un nivel regular de desempeño laboral con el 62,2%; el liderazgo incide en el desempeño laboral ($Rho= 0,784$ y sig. 0,000); existe relación entre liderazgo y eficacia laboral ($Rho= 0,642$ y sig. 0,002); se obtuvo relación entre liderazgo y la dimensión eficiencia ($Rho=0,225$ y sig. 0,001) y se comprobó relación entre liderazgo y dimensión calidad de servicio ($Rho= 0,895$ y sig. 0,001). Se concluyó que el liderazgo incide en el desempeño de los enfermeros, por ello se recomienda que se ejecuten talleres y capacitaciones sobre los tipos de liderazgo y su efecto en el desempeño en el trabajo para impulsar la ejecución de tareas en equipo.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present project called "Leadership and its incidence in the work performance of the workers of the cancer hospital of Guayaquil, 2023" had as objective to determine the leadership and its incidence in the work performance; With a non-experimental, correlational-cross-sectional mixed design methodology, basic type in 45 nurses using a survey with a Likert scale, 2 questionnaires were used, each one validated by experts and its reliability test with a pilot group. Among the results, the degree of leadership was regular with 48.9% and a regular level of job performance with 62.2%; leadership affects job performance ($Rho= 0.784$ and sig. 0.000); there is a relationship between leadership and work efficiency ($Rho= 0.642$ and sig. 0.002); a relationship was obtained between leadership and the efficiency dimension ($Rho=0.225$ and sig. 0.001) and a relationship was verified between leadership and the quality of service dimension ($Rho= 0.895$ and sig. 0.001). It was concluded that leadership affects the work performance of nursing staff, therefore it is recommended that workshops and trainings be carried out on the types of leadership and their influence on work performance in order to promote the execution of team tasks.

Keywords: Leadership, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo ejerce importancia dentro del sistema de gestión y en el desempeño laboral lo que será reflejado en la calidad de atención de los individuos, asimismo, Fuentes menciona en su artículo que los grandes cambios en la vida institucional de las organizaciones e inclusive de todas las naciones depende de las decisiones tomadas por los líderes, enfocadas en la satisfacción de los usuarios, por ello estos dirigentes deben contar con capacidades y habilidades que le permitan integrar a los empleados, los clientes y los objetivos organizacionales (Fuentes, 2021).

En cuanto al término “liderazgo”, Aguirre et al. (2019) lo conceptualiza como una dinámica compleja, social y global, corresponde al proceso o la capacidad de ejercer una influencia en un conjunto de individuos para alcanzar metas mediante un trabajo realizado con entusiasmo, desde esta perspectiva, el rol del liderazgo se enfoca en la participación personal, el impulso de la creatividad y el perfeccionamiento de habilidades de los colaboradores.

En todo establecimiento es esencial un óptimo desempeño laboral que implica el funcionamiento correcto de cada área de una organización y el acatamiento de las diversas tareas asignadas a los trabajadores, respetando las condiciones del puesto de trabajo. Según la OMS en el sector sanitario, la coordinación y el liderazgo son dos pilares fundamentales en el cumplimiento de las acciones y en la elección de decisiones efectivas generando eficiencia en las actividades, disminución de la duplicidad de los esfuerzos y el incremento del efecto de los recursos (OMS, 2019).

Actualmente, en países de América Latina existen varios cambios organizacionales y estructurales en el sistema de salud que ha conllevado a que los integrantes del equipo de salud ocupen cargos administrativos y directivos para cumplir con los objetivos encaminados al bienestar sanitario de la población; evidenciándose que la mayoría de los profesionales líderes en las instituciones de salud no cuentan con las competencias para el trabajo en grupo como: la habilidad de conducción, la motivación al logro y la autonomía, es decir necesitan adquirir valores o cualidades para brindar cuidados eficientes, eficaces y de calidad en base a las políticas de las reformas sanitarias (Oliva y Molina, 2019).

Según Maldonado (2022), en Ecuador para lograr una productividad eficiente y favorable de cada colaborador resulta esencial que los profesionales de salud incorporen habilidades asociadas al liderazgo, se realiza un gran énfasis en esta situación porque es frecuente evidenciar que los profesionales de salud ocupan cargos directivos, en la mayoría de casos sin ninguna experiencia lo que puede ocasionar una conversión de un excelente personal en el ámbito de asistencia del paciente a un pésimo líder, además se destaca que el liderazgo puede desarrollarse y debería aprenderse desde la formación de pregrado para luego perfeccionarse a futuro .

En el hospital oncológico SOLCA situado en la ciudad de Guayaquil, se aprecia como realidad problemática que en las diferentes áreas existe un incremento de eventos adversos en pacientes, como: caídas, retiro de dispositivos terapéuticos, errores en prescripción o administración de medicamentos, entre otras, más aún se aúna a este inconveniente, la falta de profesionales enfermeros y una distribución inadecuada de los enfermeros en los diferentes servicios del hospital debido a discrepancias con los respectivos líderes lo que genera conflictos entre compañeros de trabajo, sobrecarga laboral, escaso reconocimiento y salarios bajos, además interfiere en el desempeño laboral que resulta reflejado con ausencia de compromiso de los colaboradores e insatisfacción de los pacientes.

En base a lo expuesto con anterioridad, surge el planteamiento del problema, ¿De qué manera el liderazgo incide en el desempeño laboral de enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023?; como problemas específicos, se tuvo: ¿Cuál es la relación del liderazgo con la eficacia laboral en enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; ¿Existe asociación entre el liderazgo con la eficiencia laboral de enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023?; y ¿Existe relación entre el liderazgo con la calidad del servicio de los enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023?

La justificación teórica radica en una problemática evidenciada en una unidad hospitalaria de Guayaquil, considerando que en la actualidad, el mundo es competitivo y se busca brindar una atención integral y de calidad en la salud; con respecto a la importancia práctica, los resultados orientaran a la implementación de estrategias enfocadas a establecer un estilo de liderazgo oportuno y lograr un

desempeño laboral adecuado. La justificación metodológica surge por la elaboración de cuestionarios validados por un juicio de expertos que pueden emplearse en investigaciones a futuro; por último, la relevancia social será el beneficio en la calidad de los cuidados de usuarios evitando una permanencia hospitalaria prolongada y la satisfacción de los profesionales de salud que mediante un liderazgo apropiado pueden tener un mejor ambiente laboral y adquieren compromiso en sus funciones.

Se plantea como objetivo general: Determinar el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; y entre los objetivos específicos: Identificar la relación del liderazgo con la eficacia laboral en enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; Analizar la relación entre el liderazgo con la eficiencia laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; Establecer la relación entre el liderazgo con la calidad del servicio de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Finalmente, se describen como hipótesis que orientan el proceso investigativo: hipótesis general, el liderazgo incide en el desempeño laboral de enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; mientras que las hipótesis particulares o específicas, Existe asociación significativa entre liderazgo y la eficacia laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; Existe relación entre liderazgo y la eficiencia laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; Se relaciona el liderazgo con la calidad del servicio de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel de otros países, Olavarría (2022) llevó a cabo una investigación en el Hospital II-2 JAMO de Perú cuyo objetivo fue analizar el efecto del liderazgo en el desempeño de enfermeros del área quirúrgica, se evidenció como resultados más significativos que existía una asociación entre habilidades del liderazgo y el desempeño laboral, además la influencia de la dirección del liderazgo con el desempeño laboral, mientras que la influencia de la persistencia del liderazgo con el desempeño laboral presentó un valor significativo bajo. El autor concluye que existió una relación fuerte entre variables (Olavarría, 2022).

Yallercco y Umire (2020) publicó un artículo en Perú para analizar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los enfermeros de la Micro Red Santa Adriana y Cono Sur. Se obtuvo como principal resultado que no existió asociación entre el rendimiento laboral y el tipo de liderazgo, además más de la mitad de los enfermeros tenían un liderazgo de tipo transformacional y un rendimiento laboral regular. Por lo tanto, estos investigadores concluyeron que el estilo de liderazgo no se relacionó con el desempeño del personal (Yallercco y Umire, 2020).

Yarcuri (2019) realizó un estudio en Perú enfocado en analizar los tipos de liderazgo y la asociación con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales y administrativos del Centro Huancasancos, se obtuvo que menos de la mitad de ellos manifestaron que si existe un buen liderazgo en las diversas áreas y el mismo porcentaje mostró un desempeño laboral idóneo. Se concluyó que si existía una relación entre el tipo de liderazgo de los directivos con el desempeño laboral del personal de salud (Yarcuri, 2019).

Oliva y Molina (2019) publicaron un artículo en Chile, titulado “Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en colaboradores de centros de salud de Chillán” para determinar el tipo de liderazgo de los directores de las unidades de salud y la satisfacción laboral del personal, resultando que predominaba el liderazgo directivo y existió un nivel medio de desempeño laboral, obteniendo que existió asociación positiva del liderazgo participativo, persuasivo y directivo con la satisfacción del personal en lo que respecta a la dimensión supervisión, remuneraciones y ambiente físico (Oliva y Molina, 2019).

Ortega (2019) en su trabajo “Liderazgo y desempeño laboral de los enfermeros del área de emergencia del Hospital II ESSALUD de Perú” para analizar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los enfermeros de esta unidad hospitalaria, se evidenció como principales resultados que existió asociación entre el liderazgo centrado en tareas y el liderazgo autoritario con el desempeño; además, relación entre el liderazgo autoritario con el desempeño en docencia y el desempeño administrativo; por lo tanto, se concluyó que existe influencia del liderazgo de las tareas y autoritario con el rendimiento laboral (Ortega, 2019).

A nivel de Ecuador, Usca (2021) publicó un artículo para describir la relación entre liderazgo y toma de decisiones de los enfermeros del servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, obteniendo que existe una relación entre el liderazgo y las decisiones que se toman, con respecto al nivel de liderazgo fue medio en enfermeros del rango de 22 a 35 años y la toma de decisiones fue regular. Se concluyó que el liderazgo influye en las decisiones tomadas por el personal.

Asimismo, Garzón (2019) publicó un artículo denominado “Percepción de liderazgo en enfermeros del Hospital San Vicente de Paúl de Ibarra” cuyo objetivo fue describir la percepción de liderazgo de los enfermeros de esta unidad de salud, obteniéndose que ellos pertenecían al grupo etario de 30 a 34 años, eran de género femenino y casadas; consideran que el liderazgo es de tipo democrático y que las cualidades de éxito de un líder son el apoyo a colaboradores y la independencia de los trabajadores en sus tareas.

Con respecto a la primera variable, Geraldo menciona que el liderazgo permite el funcionamiento apropiado y lograr el éxito o el fracaso, todo dependerá de las cualidades que posea un líder. El término “liderazgo” se lo enfocó en los rasgos y conductas a partir de inicios del siglo XX, a partir de allí se han emitido varios conceptos como el de Buýükakinci y Çalıř emitido en el 2019, en donde se indica que toda persona que emplee su capacidad y conocimientos para guiar a un equipo y alcanzar objetivos es un líder, así pues el liderazgo implica un proceso interactivo enfocado en la motivación de las personas, dejando muy claro que el comportamiento del líder influye en la confianza y la satisfacción de los subordinados hacia la institución y de ello dependerá el compromiso en la productividad (Geraldo et al., 2020).

Asimismo, los investigadores Ramírez y Sgambatti definen al liderazgo como una influencia personal y que su base fundamental es la comunicación para conseguir una meta principal o varios anhelos, ellos resaltan 2 elementos en el proceso de liderazgo: el momento y la comunicación; además existe otro fenómeno involucrado en el liderazgo, las capacidades, es decir que existe la habilidad para el diagnóstico de lo que se pueda conseguir en un futuro, aplicar cambios en la situación actual y expresarlo mediante una comunicación efectiva (Ramírez y Sgambatti, 2018).

Veranes y Peñalver mencionan que el liderazgo se puede ejercer en cualquier organización sea educativa, de salud, política, social e inclusive en la familia; existe esta capacidad siempre que se ejerza influencia en el comportamiento de las personas. Actualmente, el liderazgo ha alcanzado una mayor relevancia en las dificultades, pero estas circunstancias no forman líderes, sino demuestran la clase de líderes existentes; específicamente en el sector sanitario se presentan problemas como falta de ejecución, dirección y control de actividades vinculados a un liderazgo inadecuado que dificulta el desarrollo social (Veranes y Peñalver, 2022).

Linares y Avalos, en lo que respecta a las funciones del liderazgo, considera a la atracción de tarea que desempeña el trabajador, lo que corresponde a las condiciones del puesto laboral como la disponibilidad de recursos físicos, humanos o materiales, no solo estos aspectos, sino también los asociados al estilo de liderazgo. La mayoría de personas deben comprender y tener claro los objetivos, misión, visión y políticas del sitio donde laboran, participar en las decisiones, contar con autonomía para la innovación de las ideas, accesibilidad a capacitaciones cuando se requiere y ser recompensados de forma adecuada (Linares y Avalos, 2023).

Por otro lado, Da Silva manifiesta que es importante caracterizar a un gran líder, esta denominación se acompaña de rasgos adquiridos desde el nacimiento, aunque existen muchas cualidades o conductas que pueden aprenderse al pasar el tiempo, entre ellas: habilidad de comunicarse, lo que implica un proceso de doble dirección, es decir que el líder pueda expresar sus ideas de forma concreta, clara y comprensible, además de escuchar las opiniones de su personal a cargo; inteligencia emocional, la persona encargada de liderar tendrá la capacidad de controlar sus sentimientos o emociones en diversos hechos; habilidad de plantear

objetivos y metas, el líder considera las capacidades del equipo y debe formular las metas que sean alcanzables y reales; perspectiva de mejora, implica la motivación por el desarrollo y que no solo el líder progrese, sino también su equipo; empatía y carisma, el líder debe llevarse bien con los demás; innovador, el responsable del liderazgo será capaz de buscar cambios y avances en las tareas; responsabilidad, el líder se encargará de que se cumplan con las actividades establecidas (Da Silva, 2023).

El liderazgo es explicado por varias teorías, entre ellas se aprecia el modelo de Fred de Fiedler que se basa en que el desempeño eficaz de los individuos depende del equilibrio en la relación del líder y los empleados y la medida en que este hecho le otorga influencia al líder. Este autor considera que el éxito del liderazgo radica en el estilo individual del liderazgo que puede estar orientado en relaciones o en la tarea y que no puede modificarse, es algo innato; además que una relación favorable del líder con el colaborador permitirá realizar un trabajo estructurado y será más fuerte la posición del poder y control. Se indica que la esencia de la teoría se fundamenta en tres enunciados: en momentos de tensión existe una asociación positiva entre la experiencia laboral y el desempeño, el comportamiento del líder influye en el buen desempeño sólo si se logra un ambiente colaborativo y sin tensiones y las habilidades intelectuales del líder se correlaciona con el rendimiento del grupo en situaciones percibidas con tensión nula (Hurtado, 2019).

Otra teoría muy respetada sobre el liderazgo es la descrita por Robert House denominada "teoría del camino de meta", se basa principalmente en que el líder no tiene la función de asistir al personal para el logro de sus metas y direccionarlos para asegurar que sus propósitos se vinculen con los objetivos de la institución; a lo que se refiere el nombre de esta teoría es que los líderes excelentes iluminan el camino para ayudar al avance de cada trabajador a sus metas laborales, evitando los obstáculos y los peligros. House describe que el liderazgo aborda cuatro comportamientos según la situación, estos son: directivo, amistoso, orientado al logro y participativo (Hurtado, 2019).

Para Hidalgo y Salas, el liderazgo comprende tres dimensiones: conducción, motivación al logro y la autonomía. El investigador Blanchart define a la conducción como la capacidad de guiar o dirigir a otras personas para alcanzar un fin

determinado, es decir tomar el poder según los objetivos de la institución, que dan finalidad a las actividades o acciones; mientras que la motivación al logro implica todas las actitudes o reacciones de las personas frente a estímulos presentes en el ámbito organizacional, y la autonomía hace referencia a la habilidad de los seres humanos para tomar sus propias decisiones sin ayuda de los demás, es cierto que se toma en consideración las experiencias de otros para evitar errores, pero en realidad nosotros somos quien decidimos (Hidalgo y Salas, 2018).

A partir del año 1939 y 1940, los investigadores Lippitt, White y Lewin luego de varios estudios experimentales, establecieron tres modelos de liderazgo: el liberal, el autoritario y el democrático (Alcázar, 2020).

Biglieri et al., habla sobre un liderazgo autoritario que se enfoca en las decisiones de un líder por lo tanto, su personal a cargo está sometido a órdenes y ellos no tendrán la capacidad para elegir, por lo tanto el liderazgo se torna dominante e implica obediencia. Los trabajadores serán más productivos, pero presentan frustración y tensión en su labor, sienten temor ante el líder, dicho de otra forma, la persona responsable del equipo decide todo y controla a los trabajadores mediante la presión (Biglieri et al., 2021).

Sánchez y Barraza describen que un líder autocrático decide sus técnicas laborales y las actividades a realizarse, ignorando las sugerencias de los miembros de la institución, estos individuos sobresalen mediante la autoridad, empleando la recompensa y la coerción. Es posible observar que estos líderes supervisan de forma estricta los trabajos y aunque es una manera rápida de alcanzar resultados productivos, no se considera apropiado el uso de amenazas a los subordinados cuando cometen errores (Sánchez y Barraza, 2018).

Acerca del liderazgo democrático, López et al. manifiesta que existe la participación de todos los colaboradores, es decir se presenta un trabajo de tipo colaborativo que podría lograr mejores resultados. Se caracteriza por el trato adecuado de los demás, cada persona tiene una tarea designada y existe armonía en el equipo, por lo tanto el líder influye positivamente tanto en las acciones grupales como individuales, promoviendo valores en el entorno, como: solidaridad, justicia e igualdad; además existe comunicación de todos los miembros alcanzando resultados favorables (López et al., 2022).

Riveros enuncia que en el liderazgo democrático se comparten las funciones para todo el personal, los directivos confían en sus trabajadores, casi no existen sanciones, se evidencian recompensas y medios de motivación, en la mayoría de casos de tipo económico. Los miembros son libres de elegir con las personas que desean trabajar, la organización de las tareas y solo en el caso que requieran asistencia pueden solicitar la opinión del líder, él debe velar por los objetivos del sector y garantizar que todos tengan los mismos derechos (Riveros, 2016).

Castillo refiere que existe un liderazgo liberal o también denominado “laissez faire”, en donde el líder no ejerce participación, entonces los miembros tienen la potestad de tomar las decisiones que consideren oportunas, solo se encarga de dotar de los recursos o materiales, además no revisa el trabajo y solo participará cuando tengan dudas o inquietudes en algún proceso. Se lo cataloga como un liderazgo pasivo, conformista, irracional e indiferente (Castillo et al., 2019).

Dentro del contexto de estudio, Lara et al. destaca que el liderazgo en las instituciones de salud necesita la aplicación del pensamiento crítico para optar por decisiones correctas, resolver problemáticas y gestionar cuidados humanizados, basados en estándares de calidad. Por lo tanto, los profesionales sanitarios a lo largo de su formación personal, académica y profesional deben emplear herramientas para proporcionar atención de calidad mediante la capacidad de liderar, se consta de amplia evidencia de que los responsables de las diferentes áreas de un hospital al establecer un vínculo emocional, brindar apoyo y la preocupación en su personal va generando confianza y motiva al cumplimiento de los compromisos adquiridos (Lara et al., 2020).

A continuación, se describe la segunda variable “Desempeño laboral”. Según Mora y Mariscal, las organizaciones más exitosas del mundo invierten recursos y tiempo para lograr un desempeño laboral con una buena organización y mayor productividad (Mora y Mariscal, 2019). Así pues, Bautista et al. define a este término como el comportamiento de los trabajadores en base a los objetivos planteados para el logro de metas, en otras palabras, es la forma en que cada persona impulsada por la motivación realiza las tareas asignadas y se enfoca en la eficiencia y competitividad (Bautista et al., 2020).

Bautista et al. también señalan que las organizaciones presentan cambios por la necesidad de mejorar para continuar posicionándose en el mercado el incremento de la competencia, por ello dependen de los conocimientos y competencias de sus trabajadores. Con la finalidad de evaluar si ellos cumplen sus funciones, se emplea la valoración del desempeño que representa un aspecto significativo para la obtención de resultados sostenibles y se considera como una ventaja competitiva asociada a características de los individuos (Bautista et al., 2020).

Por consiguiente, Vega y Castillo describen algunos factores del entorno laboral que repercuten en el desempeño de los colaboradores, como el contexto, el tiempo, la acción y la meta; en lo que respecta al contexto se refiere a las circunstancias internas y externas, el tiempo representa el periodo o momento, la acción es la ejecución de una tarea y la meta o resultados es lo que surge de la acción (Vega y Castillo, 2020).

Asimismo, Bautista et al. declaran que esos factores asociados al desempeño corresponden al uso adecuado de los recursos económicos y materiales, con respecto a la eficiencia se demanda en lo operativo. Cada trabajador conoce su grado de desempeño, ellos realizan las funciones de acuerdo a la remuneración, el status, la seguridad y las recompensas. Esos elementos que influyen en el desempeño corresponden a la capacidad de liderazgo, la producción, la responsabilidad y el conocimiento del trabajo (Bautista et al., 2020).

Rivero manifiesta que la evaluación del desempeño permite identificar las necesidades de actualizaciones, descubrir dudas del evaluado, motivar al personal y tomar en consideración sus opiniones para el logro de los objetivos, describiendo tres dimensiones que aborda el desempeño en el trabajo: eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad del servicio (Rivero, 2019).

Con respecto a la eficacia laboral, Rojas et al. conceptualiza como la ejecución de las actividades de forma adecuada e implica el logro de las metas planteadas en los planes de la institución o simplemente una medida del alcance de los resultados y la capacidad de cumplimiento de las actividades mediante la aplicación de competencias sociales y cognitivas (Rojas et al., 2018).

Otro concepto emitido por Calvo et al. sobre la eficacia, indican que surge del latín *efficere* derivado del término *facere* que significa “hacer”, es la capacidad de lograr

lo que se espera y alcanzar los objetivos, además que se caracteriza por hacer las cosas de manera correcta, optimizar los recursos y enfocarse en los resultados. La eficacia implica la relación coherente entre los objetivos institucionales y los efectos observables (Calvo et al., 2018).

En lo que respecta a eficiencia laboral, Ganga et al. la definen como la medida de los servicios según los recursos empleados, es una capacidad muy valorada por las organizaciones porque se orienta en los objetivos y se consideran los recursos tecnológicos, humanos, físicos, entre otros; entonces implica múltiples beneficios como evitar los costos elevados de producción de bienes o servicios mediante la optimización de procesos, es posible el logro de los objetivos porque los trabajadores se esfuerzan en sus actividades y alcanzan la satisfacción de los usuarios; igualmente es posible que una organización pueda expandirse por su rentabilidad elevada y el cumplimiento de sus metas comerciales (Ganga et al., 2018).

Por último, Cevallos et al. enuncian que la calidad de servicio es un elemento muy importante del desempeño laboral, porque este factor puede afectar la satisfacción del usuario. Se define como las acciones y las estrategias encaminadas a la mejora del servicio al cliente, implica una relación favorable y un ambiente amigable que representa una buena impresión; cabe destacar que la calidad no se improvisa, esto se consigue con la implementación de un sistema de gestión que analiza lo que espera el cliente, diseña un plan basado en recursos y procedimientos y establece personas responsables de cada actividad o tarea (Cevallos et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue básico. Según Muntané (2010), esta investigación se fundamenta teóricamente y se orienta en la obtención de mayor conocimiento sobre la temática, no se emplean procesos prácticos (p.21). Asimismo, Baena (2014), denomina al estudio como básico cuando analiza los problemas pero solo aporta con un marco teórico y la actualización de la información disponible (p.11).

Con respecto al enfoque, es cuantitativo. Hernández y Sampieri (2017) manifiestan que un estudio cuantitativo consiste en un esquema deductivo y lógico basado en la sistematización del estudio a través del planteamiento de hipótesis que serán sometidas a pruebas de comprobación.

Neill y Cortez (2017) definieron a la investigación cuantitativa como una metodología empleada en la mayoría de disciplinas, su objetivo es la elección de un modelo que facilite el análisis de la realidad a través de definiciones y variables medibles, es decir se emplean medios matemáticos y estadísticos para verificar supuestos (p.69).

3.1.2. Diseño de investigación

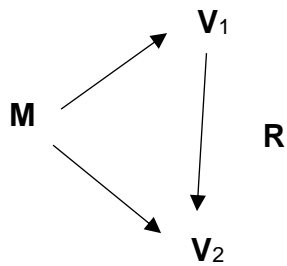
Es no experimental- correlacional. Desde la perspectiva de Lee y Kerlinger (2015), el estudio no experimental se caracteriza por la ausencia de control de las variables porque sus manifestaciones ya ocurrieron o por cuestiones éticas, además es ausente la aleatorización en los participantes (p.124).

Hernández expone que un estudio correlacional se encarga de evaluar la asociación entre 2 o más variables o categorías; es decir que establece el grado de relación entre fenómenos para enunciar relaciones causa-efecto (R. Hernández et al., 2017).

Este diseño se representa en el siguiente esquema, además porque el levantamiento de los datos de interés se llevó a cabo en un periodo determinado, es catalogado como transversal (Caballero, 2014).

Figura 1

Diseño de investigación



M= muestra (participantes).

V₁= Variable 1- Liderazgo.

V₂= Variable 2- Desempeño laboral.

R= Nivel de asociación de variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo.

Definición conceptual: habilidades o capacidades del individuo para animar e influir a los demás para conseguir metas y objetivos (Izquierdo y Schuster, 2018).

Definición operacional: esta variable se analiza en tres dimensiones mediante un cuestionario constituido por 20 preguntas con opciones de tipo Likert para determinar el estilo de liderazgo.

Dimensiones:

- Conducción.
- Motivación al logro.
- Autonomía.

Escala: ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual: rendimiento del empleado o colaborador en sus actividades o tareas asignadas dentro de un lapso de tiempo, engloba la calidad, eficiencia y eficacia en sus labores (Mendoza y Arriola, 2022).

Definición operacional: esta variable se analiza en tres dimensiones mediante un cuestionario que consta de 18 preguntas con escala Likert para caracterizar el desempeño laboral.

Dimensiones:

- Eficacia laboral.
- Eficiencia laboral.
- Calidad de servicio.

Escala: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se establece 45 enfermeros entre líderes de área y de función asistencial de un hospital oncológico de Guayaquil. Según Sampieri et al. (2017), la población son aquellos casos que cumplen similares especificaciones.

Tabla 1

Distribución de la población

Área o Departamento	Cantidad
Líderes de área	19
Enfermeros/as de función asistencial	26
Total	45

Fuente: Elaboración propia.

3.3.2. Muestra

El tamaño muestral de 45 profesionales de enfermería del área de emergencia y terapia intensiva, esta muestra fue establecida según la conveniencia de la investigadora considerando los criterios de inclusión. Arias (2014) indicó que la muestra es un subgrupo del universo en que se escoge a sus integrantes según ciertos aspectos. La muestra escogida fue censal, por ello se planea trabajar con la población total.

- Criterios de inclusión: enfermeros/as del área de emergencia y terapia intensiva presupuestados y contratados en el hospital oncológico de

Guayaquil, profesionales enfermeros que colaboran voluntariamente en la investigación.

- Criterios de exclusión: enfermeros/as del área de emergencia y terapia intensiva no presupuestados ni contratados en el hospital oncológico de Guayaquil, profesionales de enfermería que rechazaron su participación.

3.3.3. Muestreo

La población era manejable, por ello se consideró como la muestra para esta investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Se describe a los enfermeros del área de emergencia y terapia intensiva del hospital oncológico de Guayaquil. Para Hernández (2017), la unidad de análisis comprende cualidades o sujetos que son sometidos a medición.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la técnica. Cruz et al. (2014) menciona que utilizar una encuesta permite la recolección de datos numéricos e informativos, facilitando la tabulación en programas estadísticos y se requiere un cuestionario estructurado.

Para las dos variables, se utilizó el cuestionario, en la variable liderazgo, el cuestionario estuvo conformado por 20 preguntas, mientras que el instrumento para desempeño laboral constó de 18 preguntas, ambos cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos, para reconocer la relevancia de los ítems se empleó el coeficiente V de Aiken y se aplicó la prueba Alfa de Cronbach para reconocer la confiabilidad del cuestionario mediante la ejecución de una prueba piloto compuesta por 20 profesionales de enfermería.

En lo que respecta a la validez del instrumento mediante las puntuaciones emitidas por los expertos, se obtuvo un resultado V de Aiken de 0,92 para cuestionario liderazgo y de 0,83 para cuestionario desempeño laboral lo que significa que los instrumentos disponen de una concordancia favorable.

Por otro lado, en confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach con un grupo piloto de 20 licenciados de enfermería obteniéndose un parámetro de 0,93 en el cuestionario de liderazgo y de 0,91 en el desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

Previo a aplicar los cuestionarios, se emitió un documento de autorización dirigido al Director del hospital oncológico, luego se realizará la socialización de los objetivos del estudio y firma de consentimientos informados a los profesionales de enfermería para que sea posible la aplicación del cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico, primero se conformó una base de datos en Microsoft Excel que luego será trasladada al programa SPSS versión 25. En primer lugar, se realizará la estadística descriptiva para las 2 variables y luego se aplicará la prueba para la verificación de hipótesis mediante estadística inferencial, estableciendo la distribución de los datos y el tipo de prueba paramétrica o no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto al ser realizado en seres humanos, se respetará la dignidad humana de la muestra, por ello se basa en los preceptos éticos emitidos en el informe de Belmont y Helsinki. Estos principios son: beneficencia, no maleficencia, justicia y respeto; por lo tanto, la autora garantiza la confidencialidad y anonimato, no provocar daños en los participantes.

IV. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Objetivo general: Determinar el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Tabla 2

Incidencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo	Malo	1 2,2%	8 17,8%	1 2,2%	10 22,2%
	Regular	3 6,7%	10 22,2%	9 20,0%	22 48,9%
	Bueno	2 4,4%	10 22,2%	1 2,2%	13 28,9%
Total		6 13,3%	28 62,2%	11 24,4%	45 100,0%

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Interpretación:

En la tabla #2 se realizó una tabla de contingencia entre el liderazgo y el desempeño laboral, observándose que el desempeño era regular con el 62,2% vinculado con el liderazgo regular con el 48,9%.

Objetivo específico 1: Identificar la relación del liderazgo con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Tabla 3

Relación del liderazgo con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Eficacia laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo	Malo	4	5	1	10
		8,9%	11,1%	2,2%	22,2%
	Regular	5	13	4	22
		11,1%	28,9%	8,9%	48,9%
	Bueno	4	6	3	13
		8,9%	13,3%	6,7%	28,9%
Total		13	24	8	45
		28,9%	53,3%	17,8%	100,0%

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Interpretación:

En la tabla #3 se expuso la relación entre el liderazgo y la eficacia laboral en enfermeros del hospital oncológico, evidenciándose una eficacia de nivel regular con el 53,3% con respecto a un liderazgo regular con el 48,9%.

Objetivo específico 2: Analizar la relación entre el liderazgo con la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo con la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Eficiencia laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo	Malo	2 4,4%	3 6,7%	5 11,1%	10 22,2%
	Regular	5 11,1%	11 24,4%	6 13,3%	22 48,9%
	Bueno	3 6,7%	3 6,7%	7 15,6%	13 28,9%
Total		10 22,2%	17 37,8%	18 40,0%	45 100,0%

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Interpretación:

En la tabla #4 se expuso la relación entre el liderazgo y la eficiencia laboral en enfermeros del hospital oncológico, obteniéndose un nivel bueno de la eficiencia laboral con el 40% vinculada con el liderazgo regular con el 48,9%.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Tabla 5

Relación entre el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Calidad de servicio			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo	Malo	2 4,4%	7 15,6%	1 2,2%	10 22,2%
	Regular	5 11,1%	10 22,2%	7 15,6%	22 48,9%
	Bueno	1 2,2%	10 22,2%	2 4,4%	13 28,9%
Total		8 17,8%	27 60,0%	10 22,2%	45 100,0%

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Interpretación:

En la tabla #5 se expuso la relación entre el liderazgo y la calidad de servicio en enfermeros del hospital oncológico, obteniéndose un nivel regular de la calidad de servicio con el 60%, asociado a un liderazgo regular con el 48,9%.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,225	45	,001
Desempeño laboral	,110	45	,000

Fuente: Proceso de análisis estadístico SPSS

Nota: se obtiene un valor menor de 0.05 en las variables del estudio lo que implica que los datos no cursan con distribución normal.

Decisión estadística: Se acepta la hipótesis y se rechaza hipótesis nula, por lo tanto “Los datos siguen una distribución normal”.

Interpretación:

Se aplicó la estadística inferencial, empleando la prueba de Shapiro-Wilk porque se dispone de una muestra menor a 50 personas. Se observa como resultado que el valor de $p =$ menor a 0.05 lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis lo que indica que no existe normalidad en los datos, por ello se debe emplear estadístico no paramétrico (correlación Rho de Spearman).

Hipótesis general: El liderazgo incide en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Hipótesis nula: El liderazgo no incide en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023

Tabla 7

Correlación de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente	,784
		Sig.	,000
		N	45

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Correlación (Spearman):

- Puntuación 0.0= no existe correlación.
- Cuando la puntuación se aproxima a 1.0= correlación perfecta.

Regla de decisión (Significancia):

- Aceptar H0, desaprobar Ha (si : $\alpha \geq 0.05$).
- Desaprobar H0, acepta Ha (si : $\alpha < 0.05$).

Interpretación:

En la prueba Rho Spearman se analizó la relación del liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, obteniéndose un Rho de 0,784 que implica una correlación positiva alta y significancia $p=0,000$, es decir se reconoce la hipótesis.

Hipótesis específica 1: Existe asociación significativa entre liderazgo y la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Hipótesis nula: No existe asociación significativa entre liderazgo y la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Tabla 8

Correlación de liderazgo y eficacia laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Eficacia laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente	,642
		Sig.	,002
		N	45

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Correlación (Spearman):

- Puntuación 0.0= no existe correlación.
- Cuando la puntuación se aproxima a 1.0= correlación perfecta.

Regla de decisión (Significancia):

- Aceptar H0, desaprobar Ha (si : $\alpha \geq 0.05$).
- Desaprobar H0, acepta Ha (si : $\alpha < 0.05$).

Interpretación:

En la prueba Rho Spearman se analizó la relación del liderazgo y la eficacia laboral de los profesionales de enfermería del hospital oncológico de Guayaquil, obteniéndose un Rho de 0,642 que implica una correlación positiva moderada y significancia con un valor $p=0,002$, es decir se acepta la hipótesis.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre liderazgo y la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Hipótesis nula: No existe relación entre liderazgo y la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Tabla 9

Correlación de liderazgo y eficiencia laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Eficiencia laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente	,225
		Sig.	,001
		N	45

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Correlación (Spearman):

- Puntuación 0.0= no existe correlación.
- Cuando la puntuación se aproxima a 1.0= correlación perfecta.

Regla de decisión (Significancia):

- Aceptar H0, desaprobar Ha (si : $\alpha \geq 0.05$).
- Desaprobar H0, acepta Ha (si : $\alpha < 0.05$).

Interpretación:

En la prueba Rho Spearman se analizó la relación del liderazgo y eficiencia laboral de los profesionales de enfermería del hospital oncológico de Guayaquil, obteniéndose un Rho de 0,225 que implica una correlación positiva baja y significancia con un valor $p=0,001$, es decir se acepta la hipótesis.

Hipótesis específica 3: Se relaciona el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Hipótesis nula: No se relaciona el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

Tabla 10

Correlación de liderazgo y calidad del servicio de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

		Calidad del servicio	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente	,895
		Sig.	,001
		N	45

Fuente: Encuesta a profesionales de enfermería.

Correlación (Spearman):

- Puntuación 0.0= no existe correlación.
- Cuando la puntuación se aproxima a 1.0= correlación perfecta.

Regla de decisión (Significancia):

- Aceptar H0, desaprobar Ha (si : $\alpha \geq 0.05$).
- Desaprobar H0, acepta Ha (si : $\alpha < 0.05$).

Interpretación:

En la prueba Rho Spearman se analizó la relación del liderazgo y la calidad de servicio del desempeño laboral de los profesionales enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, obteniéndose un Rho de 0,895 que implica una correlación positiva alta y significancia de $p=0,001$, es decir se acepta la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se realizó una comparación o contraste entre los resultados de la encuesta a los enfermeros de un hospital oncológico de Guayaquil, se realiza el análisis de acuerdo al objetivo general y los objetivos específicos, tomando como referencia a los estudios sobre el liderazgo y desempeño laboral realizados en el contexto internacional y nacional.

El liderazgo es un pilar importante en toda institución debido a que el recurso humano requiere de un líder que promueva el trabajo en equipo, dentro del sector salud, el liderazgo es una parte esencial porque permite la resolución de los problemas mediante la ejecución de actividades de manera colaborativa en donde existe honestidad, compromiso y confianza con la orientación de cumplir con un propósito común. Este aspecto se tornó indispensable en el mundo a partir de la pandemia de coronavirus que necesitó de la colaboración de cada profesional de salud mediante tareas asignadas por un líder (Sandoval y Barrera, 2022).

El liderazgo en los profesionales sanitarios, específicamente en los enfermeros debe contar con algunas características como sinceridad, empatía, proactividad, iniciativa, además de una visión transformacional y cuidado que conlleve un cambio positivo lo que se asocia con el acompañamiento del líder con su personal a cargo. Se ha descrito que el líder es el responsable del bienestar físico y mental de los trabajadores lo que le permite al colaborador que se adapte a su realidad, se acople con el puesto de trabajo y que algunas situaciones problema se puedan considerar como oportunidad de mejora del desempeño laboral (Cedeño, 2020).

Con respecto al objetivo general, determinar el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023, obteniéndose que existía una correlación positiva alta y significativa ($Rho = 0,784$ y $p = 0,000$) comprobándose la hipótesis planteada “el liderazgo incide en el desempeño laboral de los enfermeros del hospital oncológico”. El fundamento teórico del liderazgo consiste en el modelo de Fred de Fiedler en que el desempeño adecuado de las personas depende de la relación que tenga el personal con el líder, este autor manifestó que el éxito del liderazgo depende de un trabajo en equipo, se aprecian tres enunciados en esta teoría: en situaciones de tensión se aprecia la relación entre la experiencia y el desempeño laboral, en caso de tener un ambiente

colaborativo existe la influencia del líder en el desempeño de los colaboradores y las habilidades del líder se asocian con el rendimiento del personal en los momentos en que no existe tensión (Hurtado, 2019).

Estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Olavarría (2022) en el Hospital II-2 JAMO de Perú que analizó el efecto del liderazgo en el desempeño del personal de enfermería del área quirúrgica, obteniéndose que existía asociación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de una manera fuerte y significativa mediante estadístico chi-cuadrado de verosimilitud de 7,500 y el valor $p=0,006$. En los últimos años, el liderazgo en enfermería se ha enfrentado a varios cambios y mejorar, los profesionales van adquiriendo nuevos conocimientos en su formación de posgrado y muestran mayor interés en la mejora de su desempeño laboral, sin embargo todavía es un hecho insuficiente por la persistencia del desbalance de la formación teórica y la aplicación práctica dentro de su entorno de trabajo, los establecimientos de salud no realizan una mayor inversión en fortalecer el liderazgo, por lo tanto el desempeño resulta comprometido e interfiere en la calidad de atención de cada paciente (Olavarría, 2022).

Además, difiere con los resultados de Yallercco y Umire (2020) en su estudio realizado en Perú para analizar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los enfermeros de la Micro Red Santa Adriana y Cono Sur. En este trabajo se aprecia que no existía relación entre desempeño laboral y el tipo de liderazgo con un p valor de 0.555 con la aplicación de prueba Tau-b de Kendall, más de la mitad de enfermeros ejercían un liderazgo transformacional y el rendimiento era regular. Se manifiesta entonces que el liderazgo permite guiar un equipo de trabajo pero este aspecto va de la mano con el rendimiento laboral, se sugiere una mayor apertura al liderazgo transformacional porque puede conllevar a cambios en el enfermero y obtener mejores resultados partiendo del cuidado integral y humanizado del paciente (Yallercco y Umire, 2020).

En el objetivo específico 1, enfocado en identificar la relación del liderazgo con la eficacia laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; se comprobó que existía asociación entre liderazgo y eficacia laboral con un resultado Spearman de 0,642 y una significancia de 0,002 lo que implica la aceptación de la hipótesis alternativa. En el entorno muy competitivo que nos rodea, la eficacia

laboral se posiciona como una ventaja y con el cumplimiento de los objetivos propuestos por los jefes de la institución, cabe destacar que el desarrollo de las actividades laborales está influenciado por el estilo de liderazgo y la manera en que motivan a los trabajadores. El liderazgo juega entonces un papel muy significativo en la dirección de una empresa, porque cualquier organización consta de una misión, visión, metas y objetivos para la consolidación de la misma y alcanzar el reconocimiento del entorno, por ejemplo en las instituciones de salud resulta comprometida la calidad de atención a los usuarios cuando los profesionales están desmotivados por las habilidades o las capacidades del líder, mientras que los grandes líderes toman en consideración las oportunidades, transmitiendo lealtad, confianza y amor en el trabajo lo que conlleva al aumento de la eficacia del grupo de trabajo (Hernández, 2017).

Estos datos coinciden con la investigación realizada en Perú por Ortega (2019) para evaluar la asociación entre liderazgo y desempeño laboral de enfermeros del área de emergencia del Hospital II ESSALUD, obteniéndose una correlación entre el liderazgo centrado en tareas y autoritario con la eficacia laboral mediante un valor $p=0,001$ (Ortega, 2019). Mantener un equilibrio emocional en los trabajadores de los hospitales, representa una herramienta valiosa para el logro de la eficacia laboral, un comportamiento eficiente y un mejor desempeño que permite un enfoque orientado en la productividad y el alcance de las metas planteadas en la organización de salud. Esta situación es posible con un liderazgo efectivo porque esta persona será responsable de inspirar, motivar y dirigir todos los procesos para ayudar a los trabajadores, por ello el líder debe realizar su labor de la manera más íntegra posible porque representa un modelo a seguir y debe generar confianza a los colaboradores y promover la responsabilidad.

Otro aporte significativo a la comprobación de este objetivo fue el estudio realizado por Usca (2021) en una clínica de Guayaquil- Ecuador para relacionar al liderazgo con el desempeño de los enfermeros, como principal resultado se aprecia la relación entre estas variables con un coeficiente de Spearman de 0,987 que implica que se acepte la hipótesis de afirmación, además se identificó que los profesionales tenían entre 22 a 35 años y tenían gran impacto en la toma de decisiones (Usca, 2021).

Por otro lado, el objetivo específico 2 se orientó en analizar la relación entre el liderazgo con la eficiencia laboral de los enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023; obteniéndose que existía correlación mediante la aplicación del estadígrafo no paramétrico de Spearman con un valor 0,225 y significancia de 0,001. La eficiencia se logra de gran manera mediante el liderazgo efectivo porque es básicamente la capacidad de alcanzar una meta, para ello el líder debe cumplir con los objetivos organizacionales con un empleo óptimo de recursos ya sean limitados o en abundancia; es preciso mencionar que actualmente los líderes consideran que tener un equipo amplio de personas brinda mejores resultados, pero la eficiencia se logra con completar un trabajo a pesar de las limitaciones que se presenten considerando 4 aspectos para la eficiencia laboral: planeación, organización, dirección y seguimiento o evaluación (Sanchez et al., 2023).

Los datos recolectados en las encuestas del presente estudio concuerdan con el trabajo de Oliva y Molina (2019) ejecutado en Chile sobre el estilo de liderazgo y la eficiencia laboral en los trabajadores de centros de atención primaria de salud de la comunidad Chillán, obteniéndose que existía una relación positiva del liderazgo directivo y participativo con la eficiencia (Spearman=0,654), supervisión (Spearman=0,795) y el ambiente laboral (0,589), aspectos analizados en base al desempeño laboral (Oliva y Molina, 2019).

Además, con el estudio de Garzón (2019) realizado en Ibarra-Ecuador para conocer la percepción del liderazgo en profesionales enfermeros del Hospital San Vicente de Paúl y su impacto en el desempeño laboral, observándose que tenían de 30 a 34 años, predominio del sexo femenino y eran casadas, se obtuvo un valor chi-cuadrado de 0,003 que implica que existía relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Se describe que conseguir la eficiencia y la productividad es un objetivo esencial de los trabajadores del sector público y privado, existe la necesidad de promover la empatía entre los compañeros de trabajo y los líderes como una herramienta esencial en la funcionalidad del equipo laboral y su colaboración efectiva, entonces el liderazgo y la toma de decisiones eficientes constituyen el motor que impulsa los procedimientos estratégicos con la finalidad de alcanzar el desarrollo integral de los procesos de atención de salud (Garzón, 2019).

Con respecto al objetivo específico 3: establecer la relación entre el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de enfermeros del hospital oncológico de Guayaquil, 2023, se evidenció que existía asociación entre las variables debido a un Rho Spearman de 0,895 y una significancia de 0,001. El liderazgo influye de forma decisiva en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores, representa un elemento clave para la motivación de los profesionales y promueve su compromiso en la calidad del servicio lo que produce beneficios internos y externos tanto para ellos y los usuarios; en otras palabras, la calidad del servicio y la satisfacción de la organización está fortalecida con la mejora continua desde el ámbito gerencial que modifica el estilo del liderazgo para una toma de decisiones estratégicas y que inciden en la eficiencia, eficacia y en el desempeño brindando una atención de calidad (Mendoza y Arriola, 2022).

Los resultados expuestos sobre el objetivo específico 3 coinciden con el estudio realizado en Perú por Yarcuri (2019) para analizar la asociación de tipos de liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores administrativos y asistenciales de la unidad de salud Huancasancos, obteniéndose que el desempeño laboral era idóneo cuando existía un liderazgo bueno y efectivo, fundamentado con una correlación entre liderazgo y calidad de atención o servicio con un Rho Spearman=0,956 (Yarcuri, 2019).

También, concuerda con el estudio realizado en Perú por Ortega (2019) con la finalidad de establecer la asociación entre desempeño laboral y liderazgo en los profesionales de enfermería del Hospital II ESSALUD, obteniéndose que existía relación entre el tipo de liderazgo que se ejerce en la unidad con la calidad de servicio brindado al paciente con un resultado chi-cuadrado de 0,002. En lo que respecta a la calidad, los líderes para obtener buenos resultados deben ser asertivos, proactivos y generar seguridad para que se pueda alcanzar los objetivos en un entorno que es competitivo cada día (Ortega, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció el grado de liderazgo y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de un hospital oncológico de Guayaquil, evidenciándose un liderazgo regular con el 48,9% y un regular desempeño laboral con el 62,2%; lo que implica que el liderazgo no se realiza de una manera efectiva debido a que los colaboradores no están orientados en los propósitos de la organización, no existe motivación ni comunicación lo que permite una administración efectiva y mejoraría la productividad en el desempeño de enfermería.
2. El liderazgo incide en el desempeño de enfermeros, comprobado mediante un Rho de 0,784 y una significancia de 0,000. El rendimiento de los enfermeros en el hospital está influenciado por el liderazgo que ejercen los jefes inmediatos, en varias ocasiones se aprecia que existe un liderazgo autoritario o solo orientado en las tareas lo que excluye las opiniones o las ideas de cada colaborador.
3. Existe relación entre liderazgo y eficacia laboral del personal de enfermería, evidenciándose un resultado Rho de 0,642 y significancia de 0,002. La eficacia laboral resulta comprometida por el liderazgo porque los jefes inmediatos de algunas áreas no permiten la participación de cada miembro y no potencian el desarrollo individual lo que impide que se brinden las atenciones al usuario de manera adecuada.
4. Existe relación entre liderazgo y eficiencia laboral del personal de enfermería con un resultado Rho de 0,225 y significancia de 0,001. Lograr la eficiencia laboral es posible cuando el líder asuma sus equivocaciones y reconozca los aciertos del personal de enfermería a su cargo mediante la comunicación fluida en ambas direcciones y en un ambiente participativo.
5. Se comprobó relación entre liderazgo y calidad de servicio de los enfermeros con un Rho de 0,895 y significancia de 0,001. El enfoque del líder debe ser ayudar al equipo no solo pensar en los resultados, sino crear un entorno que le permita prosperar a los profesionales enfermeros y que puedan realizar un trabajo de calidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se propone a los directivos del hospital oncológico de Guayaquil que realicen talleres y capacitaciones sobre los tipos de liderazgo y su influencia en el desempeño con la finalidad de impulsar el trabajo en equipo del personal de enfermería lo que permite que mejore el clima organizacional y se brinde cuidados y atención de calidad a los pacientes.
2. A los líderes de enfermería del hospital oncológico de Guayaquil, se recomienda que mantengan una comunicación abierta y afectiva con su personal a cargo para lograr un buen desempeño y brindar un servicio de calidad, destacando que la comunicación efectiva es un pilar fundamental para la toma de decisiones y comprender a los colaboradores y sus necesidades.
3. Al personal de enfermería, fomentar que continúen desarrollando sus habilidades técnicas y personales que son un pilar fundamental para su desempeño personal y profesional lo que resulta esencial en la calidad de atención y que se pueda generar una relación favorable con los líderes.
4. Se recomienda que se emplee esta investigación como fundamento en la elaboración de estrategias enfocadas en la mejora del desempeño de los enfermeros del hospital oncológico.
5. Se sugiere evaluar el impacto del tipo de liderazgo empleado en el hospital oncológico sobre la efectividad de los cuidados brindados por el personal de enfermería.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Serrano, B., y Sotomayor, G. (2019). *El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala*. 9(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alcázar, P. (2020). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional. Impacto del liderazgo transformacional*. 5(4). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
- Arias, F. (2014). *El proyecto de investigación* (Sexta). EPISTEMA C.A. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Biglieri, J., Flabia, A., Agustín, M., y Quattrochi, P. (2021). *La necesidad de un liderazgo autocrático y su relación con la positividad*. <https://www.aacademica.org/000-012/898>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis* (Primera). Cenage. <https://latam.cengage.com/libros/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis/#:~:text=Metodolog%C3%ADa%20Integral%20Innovadora%20para%20Planes%20y%20Tesis%20es%20una%20soluci%C3%B3n,metodolog%C3%ADa%20operativa%2C%20simple%20y%20did%C3%A1ctica>.
- Calvo, J., Pelegrín, A., y Gil, M. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. 12(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., y Reyes. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. 45(2). <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

- Cedeño, S. (2020). *Liderazgo en enfermería y su importancia en el desarrollo disciplinar*. 18(1).
<http://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77578>
- Cevallos, R., Carreño, D., y Peña, I. (2018). *Evaluación de la calidad de servicio: Un paso más cerca a la objetividad*. 28.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/709>
- Cruz, C., Olivares, S., y González, M. (2014). *Metodología de la investigación (Primera)*. Patria.
<https://books.google.com.ec/books?id=8uLhBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Da Silva, M. (2023). *Liderazgo de servicio en la administración pública*. 4(4).
<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i4.2944>
- Fuentes, Y. (2021). *Liderazgo organizacional: Una revisión sistemática y análisis bibliométrico*. 19(35), 307-325.
- Ganga, F., Cassinelli, A., Piñones, M., y Quiroz, J. (2018). *Alcances teóricos al concepto de eficiencia; una aproximación a lo universitario*. 18(29).
- Garzón, M. (2019). *Percepción de liderazgo en los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra*.
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9835/2/06%20ENF%201125%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Geraldo, L., Mera, A., y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), Article 4.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Hernández, A. (2017). *El liderazgo y su influencia en la eficiencia de los empleados en las organizaciones* [Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17581/HERNANDEZSISAAURAALICIA2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación (6°)*. Mc Graw Hill Interamericana.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hidalgo, y Salas. (2018). *El liderazgo y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090
- Hurtado, J. (2019). *Un acercamiento sintagmático al concepto de liderazgo*. 11(1).
<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3465>
- Izquierdo, B., y Schuster, J. (2018). *El liderazgo, un factor que contribuye al desarrollo de grupos académicos en universidades*. 39(1).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000200069
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2015). *Investigación de comportamiento* (Cuarta). Mc Graw Hill. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Lara, R., García, G., Lorca, A., y Montecinos, D. (2020). *Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud sobre el liderazgo de enfermería*. 24(58), 1-12.
- Linares, M., y Avalos, A. (2023). *Alta dirección, liderazgo y proceso creativo* (Primera). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109473/LB_Linares_CM-Avalos_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J., Renaud, C., y Villegas, U. (2022). *Liderazgo democrático transformador*.
<https://asociacionvenezolanadesociologia.org/wp-content/uploads/2023/02/Liderazgo-Democratico-Transformador.pdf>
- Maldonado, M. (2022). *Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94349/Maldonado_AMX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J., y Arriola, C. (2022). *El desempeño laboral de los colaboradores: Una aproximación conceptual*. 6(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre satisfacción laboral y desempeño laboral*. 7. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. 33(3).
- Neill, D., y Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (Primera). UTMACH.

- <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Olavarría, S. (2022). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 «JAMO», Tumbes.*
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64099/TESES%20-%20OLAVARRIA%20CLAVIJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oliva, M., y Molina, S. (2019). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán.* 2(1).
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2804644
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Liderazgo y coordinación.*
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10154:2014-liderazgo-y-coordinacion&Itemid=41133&lang=es#gsc.tab=0
- Ortega, K. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESSALUD Huánuco.*
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, J., y Sgambatti, V. (2018). *Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del área metropolitana de Caracas.* 2, 403-416.
- Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: Tendencias actuales.* 23(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Riveros, A. (2016). *La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional.* 15(2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942012000200008
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.* 39(6).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sánchez, J. y Barraza, L. (2018). *Percepciones sobre liderazgo.* 11(4), 161-170.
- Sanchez, K., Rojas, W., Terrones, S., y Quinteros, D. (2023). *Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la*

- provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552023000100005
- Sandoval, L., y Barrera, S. (2022). *Liderazgo transformacional, una estrategia en las instituciones de salud*. 5(1).
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4510>
- Usca, D. (2021). *Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67618/Usca_VD_C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, M., y Castillo, R. (2020). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga*. 7(2).
<https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Veranes, I., y Peñalver, A. (2022). *Instrumento para medir el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud*. 36. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996-35212021000300008&script=sci_arttext&tlng=en
- Yallercco, L., y Umire, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), Article 1.
<https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>
- Yarcuri, E. (2019). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos, Ayacucho*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20572/yarcuri_t_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala/valor
Variable 1 (Independiente) Liderazgo	Conjunto de habilidades de una persona que le permite mandar a un grupo mediante la motivación lo que permite alcanzar metas (Geraldo et al., 2020).	Conducción	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza. - Reconocimiento del labor. -Apoyo en el trabajo. -Ánimo y reflexión. - Analítico. 	Ordinal
		Motivación al logro	<ul style="list-style-type: none"> - Enfocado en objetivos. - Estimula a los demás. -Habilidad de comunicación. 	
		Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Coherente. -Autoconfianza. -Administrador del personal. -Innovador. 	
Variable 2 (Dependiente) Desempeño laboral	Rendimiento de un trabajador cuando realiza las actividades asignadas en la institución. Aborda la eficacia, eficiencia y calidad del trabajo (Bautista et al., 2020).	Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos. - Compromiso con el trabajo. -Innovación de ideas. -Trabajo en equipo. 	Ordinal
		Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad en equipo. - Desarrollo de competencias. 	
		Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad en tareas. - Apoyo del equipo. -Satisfacción con su labor. 	

Anexo 2

Matriz de consistencia

Tema: Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MARCO TEÓRICO	MÉTODO
<p>General: ¿De qué manera el liderazgo incide en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación del liderazgo con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023</p> <p>¿Existe asociación entre el liderazgo con la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del hospital</p>	<p>General: Determinar el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.</p> <p>Específicos: Identificar la relación del liderazgo con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.</p> <p>Analizar la relación entre el liderazgo con la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de</p>	<p>General: El liderazgo incide en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.</p> <p>Específicos: Existe asociación significativa entre liderazgo y la dimensión eficacia del desempeño laboral en los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023</p> <p>Existe relación entre liderazgo y la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los</p>	LIDERAZGO	Conducción	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza. -Reconocimiento del labor. -Apoyo en el trabajo. -Ánimo y reflexión. - Analítico. 	1-6	<p>Teorías relacionadas al liderazgo: Fred de Fiedler y Robert House.</p> <p>Conceptos sobre desempeño o laboral.</p>	<p>Diseño Correlacional</p>  <p>Población: 45 enfermeros/as.</p> <p>Muestra: 45 enfermeros/as.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p>
				Motivación al logro	<ul style="list-style-type: none"> - Enfocado en objetivos. - Estimula a los demás. -Habilidad de comunicación. 	7-11		
				Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Coherente. -Autoconfianza. -Administrador del personal. -Innovador. 	12-20		
			DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos. - Compromiso con el trabajo. -Innovación de ideas. -Trabajo en equipo. 	1-6		

<p>oncológico de Guayaquil, 2023? ¿Existe relación entre el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023?</p>	<p>Guayaquil, 2023 Establecer la relación entre el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.</p>	<p>trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023. Se relaciona el liderazgo con la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.</p>		<p>Eficiencia laboral</p>	<p>- Productividad en equipo. - Desarrollo de competencias.</p>	<p>7-12</p>		<p>Cuestionario</p>
				<p>Calidad de servicio</p>	<p>- Responsabilidad en tareas. - Apoyo del equipo. -Satisfacción con su labor.</p>	<p>13-18</p>		

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar liderazgo

Estimado (a) colaborador (a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023, este cuestionario puede ser respondido con su respectivo consentimiento previo.

Instrucciones: Marque con una "X" la alternativa de columna en cada uno de los enunciados según su percepción, de acuerdo a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	2	1	0

N°	Ítems				
		0	1	2	3
CONDUCCIÓN					
1	El líder del área nos escucha y habla con claridad.				
2	El líder del área fomenta un ambiente de confianza y solidaridad.				
3	Los trabajadores destacados reciben algún reconocimiento por su labor.				
4	El líder del área está dispuesto a apoyarme cuando realizado cambios en mi trabajo.				
5	El líder del área anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de realizar las cosas.				
6	El líder del área analiza los problemas antes de actuar.				
MOTIVACIÓN AL LOGRO					
7	El líder del área considera al personal de enfermería como fuente de aportación y de ideas para el logro de los objetivos.				
8	El líder del área estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su labor diaria.				
9	El líder del área comunica con el ejemplo lo que piensa y dice (ejemplo, se debe ser puntual, entonces él es el primero..)				
10	El líder del área anima a los trabajadores a que realicen su trabajo y sean responsables.				
11	El líder del área desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por el personal de enfermería.				
AUTONOMÍA					
12	El líder del área es coherente con lo que dice y hace.				
13	El líder del área logra la confianza principalmente por su credibilidad.				
14	El líder del área demuestra autoconfianza en sí mismo, digno de destacar.				

15	El líder del área considera que hay constantes esfuerzos de integración.				
16	El líder del área se basta por sí solo para administrar a su personal de forma adecuada.				
17	El líder del área reconoce que existe disposición para la autoevaluación.				
18	En el área existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.				
19	El líder del área proporciona nuevos enfoques en situaciones que catalogo como problemáticas.				
20	El líder del área alienta a innovar para mejorar mi trabajo				

Gracias por su colaboración.

Cuestionario para evaluar desempeño laboral

Estimado (a) colaborador (a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023, este cuestionario puede ser respondido con su respectivo consentimiento previo.

Instrucciones: Marque con una "X" la alternativa de columna en cada uno de los enunciados según su percepción, de acuerdo a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	2	1	0

N°	Ítems				
		0	1	2	3
EFICACIA LABORAL					
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta en el logro de los objetivos de la institución.				
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el alcance de los objetivos.				
3	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su trabajo.				
4	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo.				
5	Considera que realiza su trabajo con compromiso y efectividad.				
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.				
EFICIENCIA LABORAL					
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.				
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.				
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.				
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.				
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.				
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.				
CALIDAD DE SERVICIO					
13	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda.				
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.				
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.				

16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.				
17	Considera sentirse satisfecho/a con la labor que realiza en su área de trabajo.				
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.				

Gracias por su colaboración

Anexo 4

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023

Investigador (a) (es): Torres Zamora María Fernanda

Propósito del estudio

Le invito a participar en la investigación titulada "Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023", cuyo objetivo es Determinar el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado) del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un hospital oncológico de Guayaquil. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Torres Zamora María Fernanda, contacto: 0967707858.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

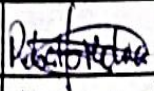
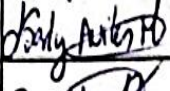

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____

Anexo 5

Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV

Julcio de expertos

APELLIDOS Y NOMBRES	CI	ESPECIALIDAD	FIRMA
Molina Velastegui Roberto Adolfo	0916503014	Mg. en Gestión de los servicios de salud.	
Aviles Méndez Kerly Marisol	0930211842	Mg. en Gestión de los servicios de salud.	
Villamar Vásquez Guisella Isabel	0926611161	Mg. en Estadística aplicada.	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROBERTO ADOLFO MOLINA VELASTEGUI	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE INSTITUCIONES DE SALUD	
Institución donde labora:	HOSPITAL IESS MILAGRO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023
Autora:	Torres Zamora María Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Trabajadores del hospital oncológico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Evaluación
Significación:	Conformado por 20 preguntas, escala ordinal tipo Likert (Dimensiones: Conducción, motivación al logro y autonomía). Conducción: Ítems 1-6 Motivación al logro: Ítems 7-11 Autonomía: Ítems 12-20

4. Soporte teórico

Conducción: capacidad de guiar o dirigir a otras personas para alcanzar un fin determinado.

Motivación al logro: implica todas las actitudes o reacciones de las personas frente a estímulos en el ámbito organizacional.

Autonomía: habilidad de los seres humanos para tomar sus propias decisiones.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud	Conducción	Capacidad de guiar o dirigir a otras personas para alcanzar un fin determinado.
	Motivación al logro	Implica todas las actitudes o reacciones de las personas frente a estímulos en el ámbito organizacional.
	Autonomía	Habilidad de los seres humanos para tomar sus propias decisiones

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023" elaborado por Torres Zamora María Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: CONDUCCIÓN, MOTIVACIÓN AL LOGRO, AUTONOMÍA

- Primera dimensión: Conducción
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guay;

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El líder del área nos escucha y habla con claridad.	4	4	4	
	El líder del área fomenta un ambiente de confianza y solidaridad.	3	3	3	
Reconocimiento del labor	Los trabajadores destacados reciben algún reconocimiento por su labor.	2	3	4	
Apoyo en el trabajo	El líder del área está dispuesto a apoyarme cuando realizado cambios en mi trabajo.	4	4	4	
Ánimo y reflexión	El líder del área anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de realizar las cosas.	4	4	4	
Analítico	El líder del área analiza los problemas antes de actuar.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Motivación al logro
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil,

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfocado en objetivos	El líder del área considera al personal de enfermería como fuente de aportación y de ideas para el logro de los objetivos.	4	4	4	
Estimula a los demás	El líder del área estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su labor diaria.	4	4	4	
	El líder del área anima a los trabajadores a que realicen su trabajo y sean responsables.	4	3	2	
	El líder del área desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por el personal de enfermería.	3	4	4	
Habilidad de la comunicación	El líder del área comunica con el ejemplo lo que piensa y dice (ejemplo, se debe ser puntual, entonces él es el primero..)	4	4	3	

- Tercera dimensión: Autonomía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coherente	El líder del área es coherente con lo que dice y hace.	4	4	4	
Autoconfianza	El líder del área logra la confianza principalmente por su credibilidad.	4	4	4	
	El líder del área demuestra autoconfianza en sí mismo, digno de destacar.	4	4	4	
Administrador del personal	El líder del área considera que hay constantes esfuerzos de integración.	4	3	3	
	El líder del área se basta por sí solo para administrar a su personal de forma adecuada.	3	4	4	
	El líder del área reconoce que existe disposición para la autoevaluación.	2	4	4	
	En el área existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.	4	4	4	
	El líder del área proporciona nuevos enfoques en situaciones que catalogo como problemáticas.	4	4	4	
Innovador	El líder del área alienta a innovar para mejorar mi trabajo	4	4	3	

Firma del evaluador:



ROBERTO ADOLFO
MOLINA VELASTEGUI

DNI: 0916503014



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROBERTO ADOLFO MOLINA VELASTEGUI		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social	()	
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE INSTITUCIONES DE SALUD		
Institución donde labora:	HOSPITAL IESS MILAGRO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023		
Autora:	Torres Zamora María Fernanda		
Procedencia:	Elaboración propia		
Administración:	Trabajadores del hospital oncológico		
Tiempo de aplicación:	15 minutos		
Ámbito de aplicación:	Evaluación		
Significación:	Conformado por 18 preguntas, escala ordinal tipo Likert (Dimensiones: Eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad de servicio). Eficacia laboral: ítems 1-6 Eficiencia laboral: ítems 7-12 Calidad del servicio: ítems 13-18		

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del	Eficacia laboral	Ejecución de las actividades de forma adecuada e implica el logro de las metas planteadas en los planes de la institución.



Riesgo en Salud	Eficiencia laboral	Medida de los servicios según los recursos empleados, es una capacidad muy valorada por las organizaciones porque se orienta en los objetivos y se consideran los recursos tecnológicos, humanos, físicos, entre otros.
	Calidad del servicio	Conjunto de acciones y estrategias encaminadas a la mejora del servicio al cliente, implica una relación favorable y un ambiente amigable que representa una buena impresión.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023" elaborado por Torres Zamora María Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: EFICACIA LABORAL, EFICIENCIA LABORAL, CALIDAD DE SERVICIO.

- Primera dimensión: Eficacia laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta en el logro de los objetivos de la institución.	4	3	4	
	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el alcance de los objetivos.	4	2	4	
Compromiso con el trabajo	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su trabajo.	4	3	4	
	Considera que realiza su trabajo con compromiso y efectividad.	4	1	4	
Innovación de ideas	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Eficiencia laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad en equipo	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	4	4	2	
	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	4	4	1	
Desarrollo de competencias	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	4	4	4	
	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.	2	4	4	
	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	3	3	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	4	3	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Calidad del servicio.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad en tareas	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda.	4	3	4	
Apoyo del equipo	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	4	2	4	
Satisfacción con su labor	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	4	4	4	
	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	4	3	3	
	Considera sentirse satisfecho/a con la labor que realiza en su área de trabajo.	4	2	2	
	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	4	1	1	

Firma del evaluador:



ROBERTO ADOLFO
MOLINA VELASTEGUI

DNI: 0916503014

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	KERLY MARISOL AVILES MENDEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE INSTITUCIONES DE SALUD	
Institución donde labora:	HOSPITAL UNIVERSITARIO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023
Autora:	Torres Zamora María Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Trabajadores del hospital oncológico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Evaluación
Significación:	Conformado por 20 preguntas, escala ordinal tipo Likert (Dimensiones: Conducción, motivación al logro y autonomía). Conducción: ítems 1-6 Motivación al logro: ítems 7-11 Autonomía: ítems 12-20

9. Soporte teórico

Conducción: capacidad de guiar o dirigir a otras personas para alcanzar un fin determinado.

Motivación al logro: implica todas las actitudes o reacciones de las personas frente a estímulos en el ámbito organizacional.

Autonomía: habilidad de los seres humanos para tomar sus propias decisiones.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud	Conducción	Capacidad de guiar o dirigir a otras personas para alcanzar un fin determinado.
	Motivación al logro	Implica todas las actitudes o reacciones de las personas frente a estímulos en el ámbito organizacional.
	Autonomía	Habilidad de los seres humanos para tomar sus propias decisiones

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023" elaborado por Torres Zamora María Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: CONDUCCIÓN, MOTIVACIÓN AL LOGRO, AUTONOMÍA

- Primera dimensión: Conducción
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El líder del área nos escucha y habla con claridad.	4	4	4	
	El líder del área fomenta un ambiente de confianza y solidaridad.	4	4	4	
Reconocimiento del labor	Los trabajadores destacados reciben algún reconocimiento por su labor.	4	4	4	
Apoyo en el trabajo	El líder del área está dispuesto a apoyarme cuando realizado cambios en mi trabajo.	4	4	4	
Ánimo y reflexión	El líder del área anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de realizar las cosas.	4	4	4	
Análítico	El líder del área analiza los problemas antes de actuar.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación al logro
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfocado en objetivos	El líder del área considera al personal de enfermería como fuente de aportación y de ideas para el logro de los objetivos.	4	3	4	
Estimula a los demás	El líder del área estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su labor diaria.	4	3	4	
	El líder del área anima a los trabajadores a que realicen su trabajo y sean responsables.	4	4	4	
	El líder del área desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por el personal de enfermería.	4	3	4	
Habilidad de la comunicación	El líder del área comunica con el ejemplo lo que piensa y dice (ejemplo, se debe ser puntual, entonces él es el primero..)	4	2	4	

- Tercera dimensión: Autonomía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coherente	El líder del área es coherente con lo que dice y hace.	4	4	4	
Autoconfianza	El líder del área logra la confianza principalmente por su credibilidad.	4	4	3	
	El líder del área demuestra autoconfianza en sí mismo, digno de destacar.	4	4	4	
Administrador del personal	El líder del área considera que hay constantes esfuerzos de integración.	4	4	4	
	El líder del área se basta por sí solo para administrar a su personal de forma adecuada.	4	4	4	
	El líder del área reconoce que existe disposición para la autoevaluación.	4	4	4	
	En el área existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.	4	4	4	
	El líder del área proporciona nuevos enfoques en situaciones que catalogo como problemáticas.	3	4	3	
Innovador	El líder del área alienta a innovar para mejorar mi trabajo	2	4	4	

Firma del evaluador:



FORMA AUTENTICADA POR
KERLY MARTÍNEZ
AVILES MENDEZ

DNI: 0930211842



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar desempeño labor de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	KERLY MARISOL AVILES MENDEZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE INSTITUCIONES DE SALUD		
Institución donde labora:	HOSPITAL UNIVERSITARIO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)		()
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023
Autora:	Torres Zamora Marfa Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Trabajadores del hospital oncológico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Evaluación
Significación:	Conformado por 18 preguntas, escala ordinal tipo Likert (Dimensiones: Eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad de servicio). Eficacia laboral: ítems 1-6 Eficiencia laboral: ítems 7-12 Calidad del servicio: ítems 13-18

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud	Eficacia laboral	Ejecución de las actividades de forma adecuada e implica el logro de las metas planteadas en los planes de la institución.
	Eficiencia laboral	Medida de los servicios según los recursos empleados, es una capacidad muy valorada por las organizaciones porque se orienta

		en los objetivos y se consideran los recursos tecnológicos, humanos, físicos, entre otros.
	Calidad del servicio	Conjunto de acciones y estrategias encaminadas a la mejora del servicio al cliente, implica una relación favorable y un ambiente amigable que representa una buena impresión.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Questionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023" elaborado por Torres Zamora María Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: EFICACIA LABORAL, EFICIENCIA LABORAL, CALIDAD DE SERVICIO.

- Primera dimensión: Eficacia laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta en el logro de los objetivos de la institución.	4	3	4	
	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el alcance de los objetivos.	4	2	4	
Compromiso con el trabajo	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su trabajo.	4	3	4	
	Considera que realiza su trabajo con compromiso y efectividad.	3	4	4	
Innovación de ideas	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Eficiencia laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad en equipo	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	4	3	4	
	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	4	4	4	
Desarrollo de competencias	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	4	4	3	
	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.	4	4	4	
	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	4	3	4	



	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	4	3	2	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Calidad del servicio.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Gu: 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad en tareas	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda.	4	3	4	
Apoyo del equipo	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	4	4	4	
Satisfacción con su labor	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	4	4	4	
	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	4	3	4	
	Considera sentirse satisfecho/a con la labor que realiza en su área de trabajo.	4	4	4	
	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	4	4	3	

Firma del evaluador:



KEELY MARISOL
AVILES MENDEZ

DNI: 0930211842



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GUISELLA ISABEL VILLAMAR VASQUEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MAGISTER EN ESTADÍSTICA APLICADA GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD DIPLOMADO SUPERIOR EN SALUD Y TERAPIAS INTEGRALES DIPLOMA SUPERIOR EN DESARROLLO LOCAL Y SALUD	
Institución donde labora:	HOSPITAL IESS MILAGRO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023
Autora:	Torres Zamora María Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Trabajadores del hospital oncológico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Evaluación
Significación:	Conformado por 20 preguntas, escala ordinal tipo Likert (Dimensiones: Conducción, motivación al logro y autonomía). Conducción: ítems 1-6 Motivación al logro: ítems 7-11 Autonomía: ítems 12-20

14. Soporte teórico

Conducción: capacidad de guiar o dirigir a otras personas para alcanzar un fin determinado.

Motivación al logro: implica todas las actitudes o reacciones de las personas frente a estímulos en el ámbito organizacional.

Autonomía: habilidad de los seres humanos para tomar sus propias decisiones.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud	Conducción	Capacidad de guiar o dirigir a otras personas para alcanzar un fin determinado.
	Motivación al logro	Implica todas las actitudes o reacciones de las personas frente a estímulos en el ámbito organizacional.
	Autonomía	Habilidad de los seres humanos para tomar sus propias decisiones

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para evaluar liderazgo

de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023" elaborado por Torres Zamora María Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del Instrumento: CONDUCCIÓN, MOTIVACIÓN AL LOGRO, AUTONOMÍA

- Primera dimensión: Conducción
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El líder del área nos escucha y habla con claridad.	4	4	4	
	El líder del área fomenta un ambiente de confianza y solidaridad.	4	4	4	
Reconocimiento del labor	Los trabajadores destacados reciben algún reconocimiento por su labor.	4	4	4	
Apoyo en el trabajo	El líder del área está dispuesto a apoyarme cuando realizado cambios en mi trabajo.	4	4	4	
Animo y reflexión	El líder del área anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de realizar las cosas.	4	4	4	
Analítico	El líder del área analiza los problemas antes de actuar.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación al logro
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfocado en objetivos	El líder del área considera al personal de enfermería como fuente de aportación y de ideas para el logro de los objetivos.	3	4	4	
Estimula a los demás	El líder del área estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su labor diaria.	4	4	4	
	El líder del área anima a los trabajadores a que realicen su trabajo y sean responsables.	4	4	4	
	El líder del área desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por el personal de enfermería.	4	3	4	
Habilidad de la comunicación	El líder del área comunica con el ejemplo lo que piensa y dice (ejemplo, se debe ser puntual, entonces él es el primero..)	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autonomía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar liderazgo de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coherente	El líder del área es coherente con lo que dice y hace.	4	4	4	
Autoconfianza	El líder del área logra la confianza principalmente por su credibilidad.	4	4	4	
	El líder del área demuestra autoconfianza en sí mismo, digno de destacar.	4	4	4	
Administrador del personal	El líder del área considera que hay constantes esfuerzos de integración.	4	4	4	
	El líder del área se basta por sí solo para administrar a su personal de forma adecuada.	4	2	4	
	El líder del área reconoce que existe disposición para la autoevaluación.	4	4	4	
	En el área existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.	4	2	2	
	El líder del área proporciona nuevos enfoques en situaciones que catalogo como problemáticas.	3	4	4	
Innovador	El líder del área alienta a innovar para mejorar mi trabajo	3	4	4	

Firma del evaluador:



DNI: 0919610451



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GUISELLA ISABEL VILLAMAR VASQUEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()	Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MAGISTER EN ESTADÍSTICA APLICADA GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD DIPLOMADO SUPERIOR EN SALUD Y TERAPIAS INTEGRALES DIPLOMA SUPERIOR EN DESARROLLO LOCAL Y SALUD	
Institución donde labora:	HOSPITAL IESS MILAGRO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023
Autora:	Torres Zamora María Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Trabajadores del hospital oncológico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Evaluación
Significación:	Conformado por 18 preguntas, escala ordinal tipo Likert (Dimensiones: Eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad de servicio). Eficacia laboral: ítems 1-6 Eficiencia laboral: ítems 7-12 Calidad del servicio: ítems 13-18

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud	Eficacia laboral	Ejecución de las actividades de forma adecuada e implica el logro de las metas planteadas en los planes de la institución.
	Eficiencia laboral	Medida de los servicios según los recursos empleados, es una



		capacidad muy valorada por las organizaciones porque se orienta en los objetivos y se consideran los recursos tecnológicos, humanos, físicos, entre otros.
	Calidad del servicio	Conjunto de acciones y estrategias encaminadas a la mejora del servicio al cliente, implica una relación favorable y un ambiente amigable que representa una buena impresión.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023" elaborado por Torres Zamora María Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: EFICACIA LABORAL, EFICIENCIA LABORAL, CALIDAD DE SERVICIO.

- Primera dimensión: Eficacia laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta en el logro de los objetivos de la institución.	4	3	4	
	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el alcance de los objetivos.	4	3	4	
Compromiso con el trabajo	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su trabajo.	4	4	4	
	Considera que realiza su trabajo con compromiso y efectividad.	4	4	4	
Innovación de ideas	Considera que en el área de trabajo, los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	4	2	3	

- Segunda dimensión: Eficiencia laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad en equipo	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	4	4	4	
	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	4	4	4	
Desarrollo de competencias	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	4	4	4	
	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.	4	4	4	
	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	4	3	3	

	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	4	3	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Calidad del servicio.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guay 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad en tareas	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda.	4	4	4	
Apoyo del equipo	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	4	4	4	
Satisfacción con su labor	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	4	4	4	
	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	3	4	4	
	Considera sentirse satisfecho/a con la labor que realiza en su área de trabajo.	4	3	4	
	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	4	4	4	

Firma del evaluador:



VERIFICAR AUTENTICIDAD FIRMA
 GISELLA ISABEL
 VILLANAR VARGAS

DNI: 0916610451

Anexo 6

Resultado de reporte de similitud de Turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital oncológico de Guayaquil, 2023

AUTORA:

da 34 Número de palabras: 9090 Versión solo texto del informe Alta resolución Activo

Resumen de coincidencias

15 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.untumbes.e... Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uasameri... Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unifsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.unival.edu... Fuente de Internet	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Anexo 7

Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach)

Prueba piloto: 20 participantes.

PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO LIDERAZGO.sav

	CLARIDAD	CONFIANZA	RECONOCIMIENTO	APOYO	REFLEXION	PROBLEMAS	APORTACION	ESTIMULA	COMUNICA	ANIMA	IDENTIDAD	COHERENTE	
1	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	1	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
2	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
3	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	3	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
4	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	4	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
5	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	5	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
6	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	6	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
7	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	7	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre
8	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	8	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre
9	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	9	Casi siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre
10	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	10	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
11	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	11	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
12	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	12	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
13	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	13	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
14	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	14	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
15	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	15	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
16	Casi siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	16	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
17	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	17	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
18	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	18	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
19	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	19	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre
20	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	20	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre

PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO LIDERAZGO.sav

	CREDIBILIDAD	AUTOCONFIANZA	INTEGRACION	ADMINISTRACION	DISPOSICION	MANEJO	NUEVOS ENFOQUES	INNOVAR	
1	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	1	Casi siempre	Siempre
2	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	2	Casi siempre	Casi siempre
3	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	3	A veces	Casi siempre
4	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	4	Casi siempre	Siempre
5	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	5	Siempre	Siempre
6	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	6	Siempre	Siempre
7	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	7	Siempre	Casi siempre
8	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	8	Casi siempre	A veces
9	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	9	Casi siempre	Casi siempre
10	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	10	Casi siempre	Siempre
11	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	11	A veces	Casi siempre
12	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	12	Siempre	Siempre
13	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	13	Siempre	Siempre
14	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	14	Casi siempre	Casi siempre
15	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	15	Siempre	Siempre
16	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	16	Siempre	Casi siempre
17	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	17	Siempre	A veces
18	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	18	Siempre	Siempre
19	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	19	Siempre	Casi siempre
20	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	20	Siempre	Siempre

Coefficiente Alfa de Cronbach: Cuestionario para evaluar liderazgo.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,933	,965	20

Prueba piloto: 20 participantes.

PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL.sav

	EFICIENCIA	EFICAZ	COMPROMISO	INNOVAR	COMPROMISO EF	EFFECTIVO E QUIPO
1	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
2	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
3	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
4	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
5	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
7	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
8	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
9	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
10	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
11	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
12	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre
13	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
14	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
15	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
16	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
17	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
18	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca
19	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca
20	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces

PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL.sav

	PRODUCTIVIDAD	DESAFIO	COMPETENCIA	ADECUADA MENTE	DEPENDENCIA	TAREAS
1	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
3	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
4	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
5	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre
6	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
7	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
8	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
9	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
10	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
12	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
13	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces
14	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
15	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
16	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
17	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
18	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
19	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre

PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL.sav

	RESPONSABILIDAD	RESPONSA POYO	ACUERDOS	ATENCIONES	SATISFECH	RESPETO JE FE
1	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
3	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
4	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
5	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
6	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
7	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
8	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre
9	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
10	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
11	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre
12	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre
13	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
14	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
15	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
16	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
17	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces
18	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
19	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
20	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca

Coefficiente Alfa de Cronbach: Cuestionario para evaluar desempeño laboral.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,912	,918	18

Resultado: Ambos instrumentos obtuvieron valores aceptables de fiabilidad. El cuestionario de liderazgo con un alfa de Cronbach de 0,93 y el cuestionario de desempeño laboral con 0,91.

Anexo 8

Matriz de validez (V de Aiken)

Análisis de validez (V de Aiken): Cuestionario para evaluar liderazgo

	CLARIDAD																			
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	18	19	20
EXPERTO 1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
EXPERTO 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
EXPERTO 3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
PROMEDIO	4	3,666667	3,333333	4	4	4	3,666667	4	3,666667	4	4	4	4	4	4	3,666667	3,333333	4	4	3,333333
VDEAIKEN POR PREGUNTA	1	0,888889	0,777778	1	1	1	0,888889	1	0,888889	1	1	1	1	1	0,888889	0,777778	1	1	0,777778	0,666667
	COHERENCIA																			
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	18	19	20
EXPERTO 1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
EXPERTO 2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
EXPERTO 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
PROMEDIO	4	3,666667	3,666667	4	4	3,666667	3,666667	3,666667	3,666667	3,333333	3,333333	4	4	4	3,666667	3,333333	4	3,333333	4	4
VDEAIKEN POR PREGUNTA	1	0,888889	0,888889	1	1	0,888889	0,888889	0,888889	0,888889	0,777778	0,777778	1	1	1	0,888889	0,777778	1	0,777778	1	1
	RELEVANCIA																			
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	18	19	20
EXPERTO 1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
EXPERTO 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
EXPERTO 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
PROMEDIO	4	3,666667	4	4	4	4	4	4	3,333333	4	4	3,666667	3,666667	4	4	3,666667	4	3,333333	3,666667	3,666667
VDEAIKEN POR PREGUNTA	1	0,888889	1	1	1	1	1	1	0,777778	1	1	0,888889	0,888889	1	1	0,888889	1	0,777778	0,888889	0,888889

V de Aiken Global: 0,92

Resultado: Instrumento que cuenta con concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.92 o 92%.

Análisis de validez (V de Aiken): Cuestionario para evaluar desempeño laboral

	CLARIDAD																	
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	18
EXPERTO 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
EXPERTO 2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
EXPERTO 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
PROMEDIO	4	4	4	3,6666667	4	4	4	4	4	4	2,6666667	3,3333333	4	4	4	4	4	4
VDEAIKEN POR PREGUNTA	1	1	1	0,8888889	1	1	1	1	1	1	0,5555556	0,7777778	1	1	1	1	1	1
	COHERENCIA																	
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	18
EXPERTO 1	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	1
EXPERTO 2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
EXPERTO 3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	1
PROMEDIO	3	2	3	2	4	4	3,6666667	4	4	4	3,3333333	3	3	2,3333333	4	3,3333333	2,3333333	2
VDEAIKEN POR PREGUNTA	0,6666667	0,3333333	0,6666667	0,3333333	1	1	0,8888889	1	1	1	0,7777778	0,6666667	0,6666667	0,4444444	1	0,7777778	0,4444444	0,3333333
	RELEVANCIA																	
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	18
EXPERTO 1	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
EXPERTO 2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3
EXPERTO 3	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
PROMEDIO	4	4	4	4	4	3	2,6666667	2	3,6666667	4	4	3,3333333	4	4	4	3,3333333	2,6666667	1,6666667
VDEAIKEN POR PREGUNTA	1	1	1	1	1	0,6666667	0,5555556	0,3333333	0,8888889	1	1	0,7777778	1	1	1	0,7777778	0,5555556	0,2222222

V de Aiken Global: 0,83

Resultado: Instrumento que cuenta con concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.83 o 83%.

Anexo 9

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



Universidad César Vallejo

Guayaquil, 30 de mayo del 2023

Licenciada

Lilia Urrutia Loor, Mg.

**LICENCIADA DEL DEPARTAMENTO DE DOCENCIA DE ENFERMERÍA DEL
INSTITUTO ONCOLÓGICO NACIONAL DR. JUAN TANCA MARENGO
"SOLCA"**

Presente.-

A nombre de la Universidad César Vallejo, reciban un cordial saludo y a la vez me permito solicitarles muy comedidamente autoricen a quien corresponda, se presten las facilidades para el levantamiento de información al maestrante Lic. María Fernanda Torres Zamora con C.I. 0928681170 del programa de la Maestría en Gestión de los Servicios de salud, que se encuentra desarrollando su trabajo de investigación final para obtención de Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la salud, cuyo tema es "LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ONCOLÓGICO DE GUAYAQUIL, 2023".

Conocedor de sus espíritus de colaboración y apoyo de las actividades académicas que desarrollan las instituciones de educación superior y en especial con la Universidad César Vallejo, me suscribo a ustedes.

Atentamente:

Lic. María Fernanda Torres Zamora
LICENCIADA DE ENFERMERÍA

SOLCA
DPTO. DOCENCIA EN ENFERMERIA
RECIBIDO
FECHA: 30/5/2023 HORA: 08:30
FIRMA: [Firma]
SOLCA GUAYAQUIL
Reg. 1031-07-661844
ENFERMERA DOCENTE
Lic. Lilia Urrutia Loor, Mg.