



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la clínica
Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Narro Vasquez, Tania Darlene (orcid.org/0000-0001-9796-2086)
Vega Sanchez, Katerin Dayana (orcid.org/0000-0002-6043-8368)

ASESORES:

Mg. Cedron Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)
Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (orcid.org/0000-0002-7529-7262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestra familia, quienes nos motivaron a culminar con este proceso, por sus infinitos consejos, afán de superación y amor, gracias a ello ahora somos profesionales de éxito.

AGRADECIMIENTO

A Dios por las bendiciones diarias que nos brinda para poder superar cada desafío y ser nuestra fortaleza siempre. A nuestros profesores por su paciencia y diversas enseñanzas y sobre todo a nuestro asesor que siempre estuvo presto a ayudarnos para culminar con esta etapa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de liderazgo de la clínica Oftalmovisión</i>	17
Tabla 2 <i>Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de las dimensiones de liderazgo de la clínica Oftalmovisión.....</i>	17
Tabla 3 <i>Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de desempeño laboral en la clínica Oftalmovisión.....</i>	18
Tabla 4 <i>Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de las dimensiones de desempeño laboral la clínica Oftalmovisión.....</i>	18
Tabla 5 <i>Pruebas de normalidad entre la dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral.....</i>	20
Tabla 6 <i>Correlación entre la dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral.....</i>	20
Tabla 7 <i>Pruebas de normalidad entre la dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral.....</i>	21
Tabla 8 <i>Correlación entre la dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral.....</i>	22
Tabla 9 <i>Pruebas de normalidad entre la dimensión liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral.....</i>	22
Tabla 10 <i>Correlación entre la dimensión liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral.....</i>	23
Tabla 11 <i>Pruebas de normalidad entre liderazgo y desempeño laboral</i>	24
Tabla 12 <i>Correlación entre liderazgo y desempeño laboral</i>	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, " determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la clínica oftalmovisión en la Ciudad de Trujillo, 2023". El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la población fue conformada por 32 colaboradores que fueron tomados de dos sedes de la clínica, los instrumentos que se utilizaron fueron: el Cuestionario con 18 preguntas para la variable liderazgo y 18 para desempeño laboral, los cuales fueron validados por juicios de expertos y se procesó en el programa SPSS V26 para su confiabilidad con un coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo 0.948 para el instrumento de Liderazgo y 0.953 para el instrumento de desempeño laboral, en cuanto a los resultados de la relación de las variables de estudio obtuvimos un Rho de Spearman = **0.842** y podemos decir que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables liderazgo y desempeño laboral. Por tanto, se aceptó la hipótesis de investigación; es decir que existe relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Palabras clave: liderazgo, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of this research was to "determine the relationship between leadership and work performance in the staff of the oftalmovisión clinic in the city of Trujillo, 2023". The approach was quantitative, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design; the population consisted of 32 collaborators who were taken from two sites of the clinic, the instruments used were: the Questionnaire with 18 questions for the leadership variable and 18 for work performance, which were validated by expert judgments and processed in the SPSS V26 program for reliability with a Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.948 for the Leadership instrument and 0.953 for the work performance instrument. As for the results of the relationship between the study variables, we obtained a Spearman's Rho = 0.842 and we can say that there is a very strong positive correlation between the leadership and work performance variables. Therefore, the research hypothesis was accepted; that is to say that there is a relationship between Leadership and Work Performance in the collaborators of Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Keywords: leadership, work performance, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Desde que se observa que cada líder desarrolla su propio estilo de liderazgo para la gestión de su equipo de trabajo de forma que cumplan voluntariamente sus objetivos, el liderazgo hoy en día ha ido evolucionando de forma constante y ayudando a las empresas u organizaciones de forma eficiente.

Por otra parte, en el sector sanitario han cobrado gran importancia nuevos enfoques que se centran en que se realice un liderazgo distinto, que sea compartido, donde se deleguen las responsabilidades de manera justa, ya que se sabe que el proceso de toma de decisiones ayuda a la consecución de los objetivos. Diggele, et. al, (2020).

Asimismo, Pico y Coello (2018) indican que el líder motiva a sus empleados fijando indicadores de alto desempeño, asignándoles responsabilidades comunes en los planes estratégicos de la empresa.

Ferrer (2020) existen diferentes tipos de líderes, según Max Weber el líder puede ser carismático el cual no siempre es delegado o tiene algún cargo en la empresa, simplemente porque el resto de los colaboradores lo ven como un colaborador que les brinda la confianza y cree en los demás ya que por sus actitudes se gana el respeto de los demás en la empresa.

La Clínica de ojos Oftalmovisión ubicada en Av. América Norte 2120, Trujillo 13001, gracias a la alta gama en equipos tecnológicos tiene como objetivo la realización de cirugías en los ojos combatiendo las diferentes enfermedades que existen en esta parte del cuerpo, o dando el tratamiento necesario para elevar el nivel de vida del cliente. Existió cambios en la clínica a causa de la COVID-19, el sistema de atención al cliente en distintas organizaciones han ido cambiando, por el cual se ha observado directamente la existencia del problema en los empleados de las instituciones, quienes constantemente están expuestos a las tensiones laborales producto de la alta demanda laboral y la estrechez de personal, lo que genera cierto nivel de insatisfacción laboral; creando así un ambiente insuficiente en el equipo de colaboradores, desventajas indirectas con los coordinadores, insuficientes habilidades organizativas y de comunicación, lo que cambia la alineación del equipo y retrasa el desarrollo individual y colectivo de la producción de trabajo. Debido a esto, se planteó la siguiente pregunta de

estudio: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023?

El presente estudio aporta pruebas y justifica la pregunta de investigación porque los problemas de la clínica también repercuten en otras empresas, por la poca inversión en capacitación al colaborador o la mínima preocupación en su bienestar, recordando que gracias al trato del colaborador hacia el cliente podremos captar más pacientes y fidelizar con ellos a lo largo del tiempo por una excelente atención al cliente.

Justificación por Relevancia Social, el resultado que se obtuvo con la siguiente investigación ayudó a que la empresa ponga en práctica las diferentes recomendaciones brindadas para la mejoría de la empresa y realización de sus objetivos como tal. Se comparó con el desarrollo de otras empresas ya investigadas y así se pudo ampliar el conocimiento de las variables con las que se trabajó.

Justificación por implicaciones prácticas, concluida esta investigación la empresa pudo hallar el problema que existe en el personal, con la ayuda del liderazgo correspondiente, pudimos determinar la correlación directa que existe entre el desempeño dentro de la empresa de los colaboradores, dando valor a los resultados de manera estadística, aplicado el instrumento se pudo verificar y ayudar con nuevas estrategias para mejorar el desenvolvimiento de ambas variables con el fin del cumplimiento de las metas como empresa.

Justificación por Valor teórico, con nuestra investigación hemos enriquecido teorías existentes, de la misma forma de conocer y entender sobre la problemática existente en la actualidad ya que nuestro proyecto tiene como finalidad demostrar la influencia del liderazgo de cada colaborador y el desempeño laboral y el tipo de líder que predomina en la clínica de ojos Oftalmovisión, Trujillo.

Justificación por Metodología, en la investigación se siguió un tipo y diseño para poder realizarse, gracias a este proyecto se logró generar mayor intelecto para las personas y los resultados, que podrán utilizarse como prueba en investigaciones posteriores, serán útiles.

A continuación, el principal objetivo de la presente investigación es: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en

los colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023; cuyos objetivos específicos son: OE1: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo autocrático y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023. OE2: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo democrático y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023. OE3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo Laissez-faire y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, 2023.

Asimismo, se consideró cómo hipótesis de investigación: la relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023, es positiva.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Muñoz y Molina (2019) en su tesis doctoral, lograron investigar las relaciones entre cada estilo de liderazgo y las variables relacionadas con el desempeño, utilizando metodología cuantitativa con una muestra de 205 encuestas administradas al personal de 10 unidades de la institución. Se comprobó que las diversas variables investigadas se prefieren y repercuten en la medida en que crecen las prácticas de liderazgo transformacional.

Cabrera (2022) en su tesis tuvo el objetivo de identificar los factores motivacionales que afectan al rendimiento laboral del total de enfermeros en el servicio de urgencias, el estudio mantuvo alcance descriptivo, correlacional, cuantitativo, con una población de 32 colaboradores, concluyendo que diversos elementos motivadores, como la naturaleza del trabajo, los horarios, la retribución y los incentivos, están relacionados con el rendimiento laboral.

A nivel nacional, Guzmán (2022) su tesis pretendía determinar cómo afectaba el estilo de liderazgo autocrático del personal sanitario del CLAS Batanes a su capacidad para desempeñar su trabajo. Para ello, utilizó un diseño descriptivo correlacional con una población de 22 profesionales sanitarios. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo autocrático correlacionaba positivamente con el rendimiento laboral, al igual que las demás dimensiones.

Vera (2018) usando las variables: Taller Motivacional y Desempeño Laboral, con una muestra de toda la población los cuales eran 30 Colaboradores, la metodología que se usó fue Pre – experimental, Obteniendo como resultado a la investigación que el Taller Motivacional fortalece el Desempeño en el trabajo para mejora de los colaboradores.

Ccari (2021) con el fin de determinar si existe una conexión entre sus variables. Participaron 20 profesionales de la clínica, y nuestra técnica incluyó diseños de investigación transversales, experimentales y descriptivos. Al finalizar observamos con los resultados que sí hallaron relación entre ambas variables.

Ronceros (2021) este estudio utilizó una técnica cuantitativa, transversal, no experimental con una población de 75 profesionales de enfermería del hospital para examinar si existe una correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital regional de Huacho. Se llegó a

la conclusión de que existe una tenue correlación positiva débil entre los estilos de liderazgo y el éxito laboral.

Baldeon (2022) su tesis pretendía establecer la asociación entre el rendimiento y desenvolvimiento laboral de las enfermeras colaboradoras y los estilos de liderazgo utilizando una técnica correlacional cuantitativa y no experimental y una muestra de 139 enfermeras colaboradoras. Dado que produjo una modesta correlación de 0,258 pero una diferencia estadísticamente significativa de $p=0,0020,050$, los autores del estudio llegaron a la conclusión de que existe una asociación significativa entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral.

A nivel local, Adrianzén y Valencia (2019) El objetivo del estudio, que utilizó un enfoque de estudio descriptivo correlacional y un diseño transversal no experimental, era determinar cómo influye el lugar de trabajo en el rendimiento de los empleados. Se cierra con un comentario positivo porque, por el momento, el rendimiento laboral mantiene su posición en el mercado.

Carbajal (2019) en su tesis, realizan este estudio con la finalidad de medir algún tipo de conexión que exista entre ambas variables investigadas, el método usado como resultado se encontró por debajo del nivel de significación (5%) de este estudio, lo que podemos decir que existe una fuerte correlación entre la adopción de un lugar de trabajo cambiante y la alteración del rendimiento de los médicos en la clínica donde se llevó a cabo la investigación.

Huamán y Ortecho (2019) en su investigación, se tuvo como objetivo medir el efecto que causa el satisfacer laboralmente a los colaboradores teniendo un efecto en el desempeño de ellos y el diagnóstico realizado para tal fin permitió realizar este estudio. Se han tenido en cuenta la mayor cantidad de aspectos posibles. En conclusión, podemos afirmar que mientras que la satisfacción laboral exista tendrá un efecto positivo medio a alto en el desenvolvimiento laboral de los colaboradores de Clínica Madre de Cristo.

Dextre (2020) en su tesis tiene como meta poder determinar si existe alguna similitud entre desempeño laboral y la motivación laboral en todo el personal que pertenece a la empresa. La población y la muestra estaban formadas por 122 empleados del sector sanitario. Las conclusiones del estudio

indicaron que todas las facetas de la motivación y la motivación general están relacionadas con el rendimiento laboral.

Marquina (2019) en la presente investigación el método de estudio usado fue no experimental, transversal, correlacional utilizando un modelo logístico (logit). El estudio mostró que el desempeño de los empleados en 2017 estuvo significativamente influenciado por el salario, la antigüedad, el tiempo de trayecto al trabajo, la educación, el lugar de residencia, el trabajo y el clima organizacional. La herramienta usada fue Econométrico Logístico de Desempeño Laboral en la Clínica Sánchez Ferrer. Finalmente, el modelo estimado muestra la estabilidad global e individual de los coeficientes estimados.

Según Anaya, Miranda y Ramírez (2020) las variables a investigar fueron el liderazgo y la satisfacción laboral ya que se tiene entendido que poseen una fuerte relación entre sí, para llegar a obtenerla, se necesita que la empresa valore las necesidades de los colaboradores o capital humano.

Guerreo et al. (2020) identifican el liderazgo como factor motivador de la felicidad laboral. La excelente satisfacción laboral en la empresa ayuda a que los colaboradores estén inspirados y sobresalgan en sus labores. (Ahmad & Ibrahim, 2015) después de comprender el impacto del liderazgo, es muy importante desarrollar líderes en las organizaciones (lucrativas y no lucrativas).

Villaruel (2020) nuestra responsabilidad es conocernos y saber cuáles son nuestras cualidades o destrezas referente al liderazgo para así poder sacarle provecho al máximo nuestras habilidades propias y sacar el líder que llevamos dentro y así poder desarrollar nuestro máximo liderazgo.

Neria y Reyes (2020) lo perciben como un conjunto de rasgos de personalidad, habilidades, conocimientos, destrezas y valores que les permiten cumplir con su rol de líderes. Estas habilidades forman la base para el desarrollo profesional en varias organizaciones, incluidos los comportamientos, habilidades y valores medibles que necesitan los empleados.

Correa et al. (2018) la contribución del liderazgo ético al éxito y desarrollo de la organización y el contexto social puede ser un poderoso motivador para que los altos directivos consideren promover este tipo de liderazgo como vía para el desarrollo organizacional y la creación de confianza y aceptación social.

Quintana y Tarqui (2019) en gran parte los pertenecientes del sector de enfermería del centro hospitalario HNASS se tiene entendido que su desempeño laboral es suficiente, pero se necesita algunos refuerzos por parte de la gerencia para potenciar el desempeño laboral en esta área. Con las respuestas obtenidas percibimos que influye la poca flexibilidad en el horario laboral, el sueldo bajo, cuando te ubican en un puesto que no te corresponde, todo implica la presión laboral.

Contreras y Ramírez (2021) el liderazgo no nace de una manera natural, sino que se desarrolla con el tiempo si es que así lo desea la persona. Para poder liderar y llevar la administración en instituciones de salud es un aprendizaje desde la universidad ya que el obtener un puesto o cargo de alto mando es una responsabilidad muy grande.

Zuta et al. (2018) definen la satisfacción como el sabor que se siente después de conceder un deseo. Entonces la satisfacción viene después del resultado porque es un resultado experimentado, la motivación viene antes del resultado porque sugiere el impulso para lograrlo; porque es un resultado experimentado.

Pizzete y da Silva (2019) en este sentido, al líder se le otorga el rol de gestionar las relaciones interpersonales y traducirlas en los retos que se proponga la organización, brindando a los empleados la labor de crecimiento y desarrollo compartido con el fin de priorizar su desempeño y mejorar la organización en su conjunto, así como organizaciones e individuos. Un líder contemporáneo debe ser siempre democrático y justo, dar oportunidades a todos y gestionar estricta y específicamente la relación entre los colaboradores y las organizaciones.

Jiménez y Gómez (2020) para las actuales organizaciones le dan mayor énfasis en los que se encargan de la gestión del personal, promover el liderazgo transformacional, ya que los colaboradores siempre necesitarán de un líder en el trabajo, sentirse motivados, con un ambiente laboral adecuado y así se pueda lograr los objetivos que se tracen como empresa o de manera personal.

Muhammad et al. (2022) afirman que el estrés de los empleados por su trabajo afecta negativamente a su salud física y mental y repercute negativamente en el rendimiento empresarial.

Liselott et al. (2020) determinan que, en el sector sanitario, los supervisores inmediatos demuestran rasgos de liderazgo relacionados con la felicidad y el agotamiento del personal. Se necesitan más estudios para determinar si existen estrategias para realizar un seguimiento y aumentar los puntajes de liderazgo que los supervisores obtienen como resultados y una reducción del agotamiento y una mayor satisfacción entre los colaboradores del área de atención médica.

López et al. (2021) mencionó, los supervisores deben saber cómo sacar lo mejor de cada empleado considerando que, al administrar trabajadores que han estado en trabajos altamente automatizados durante muchos años, es más probable que estos trabajadores necesiten una guía o modelo a seguir que un supervisor de tareas.

Según Gandolfi (2018) para las empresas de todos los tamaños del mundo, la búsqueda del "mejor" tipo de liderazgo ha dado lugar a nuevos problemas y dificultades., lo que lamentablemente no ha hecho sino complicar la conversación sobre el liderazgo en su conjunto. El liderazgo se ha vuelto más difícil, complejo y polifacético para organizaciones de todo tipo.

Benavides, et al. (2019) afirma que el sector necesita líderes conscientes del propósito de su empresa y de su responsabilidad social, y las altas puntuaciones en la influencia conductual idealizada apuntan en esa dirección.

French y Bell (1996) exponen que el liderazgo básicamente es compartido e interactivo en el que cada miembro de equipo desarrolla habilidades, estableciendo visión, dirección y estrategias para llegar a la meta y motivándolas al mismo tiempo. (Citado por Gómez, 2022, p.64).

Selman (2008) en su libro Liderazgo menciona que el liderazgo es la capacidad de cada individuo para crear contexto y elegir cómo se relacionan con las situaciones, el líder solo inspira acción aquellos que lo siguen y están dispuestos a ser inspirados, de tal forma que puedan construir el futuro junto al líder.

Lewin (1939) identificó estilos diferentes de liderazgo: autoritario, democrático y liberal, en el que el líder autoritario es quien tiene el mando y control sobre sus seguidores, es quien ordena lo que hay que hacer y el único que se encarga de tomar las decisiones, el líder democrático da oportunidad de que sus seguidores aporten con ideas de manera libre para poder tomar decisiones,

también los motiva y se preocupa por su equipo, finalmente el líder liberal deja en manos del grupo la toma de decisiones, los plazos y procedimientos para el cumplimiento de objetivos.

Por otro lado, es indispensable evaluar el desempeño laboral de una organización y sobre todo si estamos hablando del sector salud ya que los profesionales de este rubro son los responsables del tipo de atención que estos brinden a sus clientes y deben estar previamente capacitados en todos los niveles de atención.

Según Chiavenato (2000) desempeñarse laboralmente ayuda a los empleados en la búsqueda de sus metas establecidas, Asimismo Milkovich y Boudreau (1994) mencionan que tienen individualmente un conjunto de características como son sus cualidades, necesidades, habilidades y capacidades, produciendo comportamientos afectando a los resultados.

Además, Bittel (2000) en su libro Administración de personal. Considera que el desenvolvimiento laboral está estrechamente influenciado por las perspectivas laborales de los empleados, sus deseos y actitudes. Por lo cual el desempeño del colaborador se relaciona con los conocimientos y habilidades que desarrollan los colaboradores.

Marchant (2005) en su libro Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Menciona que desempeñarse laboralmente influye en el rendimiento y desenvolvimiento de los empleados en la determinación de su trabajo y responsabilidades, también establece que para conseguir los buenos resultados, las principales dimensiones que probablemente más influyen en el desempeño laboral son: la comunicación que es el acto para comunicarse cortés y honestamente con subordinados y superiores, el reconocimiento es la gratitud de valorar el trabajo y mostrarse conforme reforzando el comportamiento deseado, y finalmente la motivación a los funcionarios dónde el personal es alentado por su desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

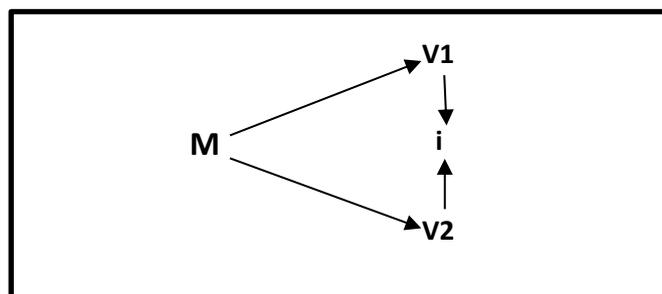
3.1.1 Tipo de investigación

Dado que su objetivo es prever un comportamiento concreto, se lleva a cabo de forma aplicada. Asimismo, Sabino (2000) señala que “La investigación se puede definir como el esfuerzo puesto en la solución de un problema, obviamente un problema de conocimiento” (p47). Se puede confiar en esta afirmación para confirmar que el objetivo de este estudio es poner en práctica los conocimientos teóricos.

3.1.2 Diseño de investigación

Para esta investigación se usó un diseño no experimental y transversal, tiene como objetivo revelar la asociación que existe entre dos o más variables, y los datos se recolectan en un momento específico. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93).

Esquema de diseño de Investigación



Dónde:

M: Todos los colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo, Perú

V1: Liderazgo

R: Relación entre ambas variables

V2: Desempeño Laboral

3.2 Variables y operacionalización

Liderazgo

Definición conceptual:

Chiavenato (2001, p.314 - 315) identifica que los líderes son responsables de tomar decisiones importantes que afectan directamente el ambiente de trabajo de la organización, la motivación de los empleados y, lo que es más importante, la calidad de los servicios de atención médica.

Definición operacional:

Conjunto de actitudes que muestran los colaboradores respecto al liderazgo al interior de la clínica, el cual será medido en la escala: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Indicadores:

Realiza tareas

Organiza actividades

Sanciones

Delega responsabilidades

Tiene dificultades

Respeto opiniones

Tolera el error

Toma decisiones

Medidas disciplinarias

Escala de medición: Ordinal.

Desempeño laboral

Definición Conceptual:

Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) explica que el rendimiento laboral permitirá realizar análisis internos y externos que nos permitirán reconocer las limitaciones y los puntos fuertes de los colaboradores y de la organización. Esto nos permitirá potenciar y ayudar en la mejoría del rendimiento en la mano de obra, que es el activo clave de todas las empresas.

Definición Operacional:

Se verificará mediante una encuesta, la cual se aplicó a los colaboradores de la clínica Oftalmovision, Trujillo.

Indicadores:

Diálogo fluido

Cordialidad

Reuniones por departamentos

Compromisos

Incentivos

Ascenso social

Reconocimiento

Ambiente laboral positivo

Participación

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “La agrupación que tienen algo en común o coinciden con algunas especificaciones” (p.174). En consecuencia la población para este estudio se dividió en 2 sedes, las cuales fueron Sede El Recreo ubicada en Av. Venezuela 155 y sede Primavera ubicada en Av. América Norte 2120 ya que la población de una sede no nos era suficiente, por ende, tomamos la población de ambas sedes siendo la totalidad de 32 colaboradores de la clínica Oftalmovision, Perú Trujillo.

3.3.2 Muestra

Según el autor Arias (2006, p.83) determina la muestra como “un subgrupo peculiar y limitado que se extrae de la población que se tiene. Es por eso que, el estudio realizado se consideró toda la población de ambas sedes ya que el porcentaje de colaboradores es un número reducido.

3.3.3 Muestreo

Actualmente tenemos muchas formas de obtener la muestra que necesitamos para una investigación, con diferentes características que pueden ser en probabilístico, el cual se realizó de forma aleatoria y no probabilístico con un orden respectivo. (Silvius et al. 2017, p.10).

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis fue el colaborador de la clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

Para obtener los datos facilitados por la empresa sobre los empleados encuestados, se pensó que este análisis podría funcionar con la técnica de la encuesta.

Instrumento

Según Arias (2006), se refiere a los instrumentos como bienes o recursos, tanto físico como virtual, que se usa para conseguir guardar cierta información importante”.

El instrumento que se usó fue cuantitativo, se realizó un muestreo probabilístico con todas las observaciones hacia los colaboradores o las respuestas de los cuestionarios, también con la supervisión de la gran cantidad de documentos que nos brindó la empresa ya que esto nos ayudó como base para concluir con la totalidad de nuestra investigación.

En la investigación realizada fue conveniente emplear dos cuestionarios con el fin de recolectar todos los datos necesarios, considerando ambas variables.

Gracias al internet pudimos realizar encuestas o cuestionarios con mayor facilidad ya que es más práctico para recolectar toda la información, sin importar si es cualitativa o cuantitativa. Para Richard Sandhusen (2002, p.229) las encuestas son fuentes principales para obtener información necesaria a través de preguntas realizadas por diferentes medios.

Validez

En opinión de Méndez (2006) nos dice que “podemos definir a la validez como cualquier cosa que se pueda medir. También se podría decir o establecer la validez como descubrir lo que una prueba mide” (p. 196).

Confiabilidad

Ramírez (2009) quien comentó que “la confiabilidad de la herramienta de datos indica que, en las mismas condiciones, el mismo instrumento producirá los mismos resultados”

3.5 Procedimientos

Las encuestas se realizaron a 32 colaboradores de diferentes áreas de dos de las sedes de la clínica Oftalmovision, Trujillo. Se necesitó la ayuda del programa SPSS y Excel para transformar en una sola data todas las encuestas realizadas y así obtener los gráficos estadísticos con relación a las preguntas planteadas.

3.6 Método de análisis de datos

Ante todo, se tuvieron que elaborar los métodos estadísticos en esta investigación porque se utilizó el programa SPSS. Se realizaron los siguientes análisis:

Nivel Descriptivo: Se diferenciaron los datos, valores o puntuaciones surgió como resultado a través de la investigación que se realizó por cada una de las variables, de igual manera describe las valoraciones o continuidad que existe sobre las variantes. (Hernández, et al ,2014).

Cuando se obtuvieron los resultados se pudo analizar los cuadros de porcentajes, las tablas y frecuencia de los resultados de las variables.

Nivel Inferencial: La finalidad de esta investigación, lo que busca en si es la repartición de las variables: Lo que se desea es comparar las hipótesis y universalizar las contestaciones recaudadas en la muestra que se le realizó a la población. (Hernández, et al ,2014).

Mediante la correlación de Spearman y la comprobación de hipótesis, se realizó un análisis inferencial para determinar el grado de relación entre el estudio del liderazgo y el desempeño laboral.

Los métodos de análisis tanto descriptivo como inferencial fueron efectuados en el programa estadístico SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Todas las identidades de los participantes se mantuvieron en el anonimato, y la información recopilada para su posterior difusión sólo se utilizó con fines académicos. También se tuvo en cuenta la guía de investigación de la universidad, que nos ayudó a utilizar revistas indexadas, libros y tesis de diversas fuentes para dotar a nuestra investigación de mayor credibilidad y respaldo. También se siguieron las directrices, normas y referencias APA citadas en el trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de liderazgo en los

LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	46.9%
Regular	9	28.1%
Bueno	8	25.0%
Total	32	100.0%

Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Nota: Elaboración propia

Según Contreras (2020) nos dice que, si la situación lo determina el liderazgo, entonces la personalidad y el comportamiento no son los principales objetivos, ya que, si la situación cambia, el gerente debe adaptar su comportamiento a las exigencias y requerimientos de cada situación. La percepción de los empleados sobre la variable liderazgo se muestra en la Tabla 1 como Mala, que representa el 46,9% (15), Regular, que es valorada por el 28,1% (9) de los empleados, y Buena, que es valorada por el 25% (8).

Tabla 2

Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de las dimensiones de liderazgo en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Niveles	Liderazgo Autocrático		Liderazgo Democrático		Liderazgo Laissez-Faire	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	46.9%	14	43.8%	13	40.6%
Regular	6	18.8%	11	34.4%	10	31.3%
Bueno	11	34.4%	7	21.9%	9	28.1%

Total	32	100.0 %	32	100.0%	32	100.0%
--------------	-----------	--------------------------	-----------	---------------	-----------	---------------

Nota: Elaboración propia

Según Orozco (2023) nos dice que el apropiado liderazgo se acoge de las necesidades de la empresa. A veces se requiere un enfoque de gestión que da prioridad a las personas para aumentar la eficiencia y la satisfacción o mejorar el ambiente de trabajo, y en otras ocasiones es necesario enfocarse en el logro de objetivos. Según la Tabla 2, los empleados tienen una mala percepción de la dimensión de liderazgo autocrático (que representa el 46,9% de los empleados; 15), una mala percepción de la dimensión de liderazgo democrático (que representa el 43,8% de los empleados; 14) y una mala percepción de la dimensión de liderazgo laissez-faire (que representa el 40,6% de los empleados; 13).

Tabla 3

Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de desempeño laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	46.9%
Medio	12	37.5%
Alto	5	15.6%
Total	32	100.0%

Nota: Elaboración propia

Según Chiavenato (2000) afirma que el buen desempeño es la fortaleza más importante de una organización. La Tabla 3 demuestra que la variable desempeño laboral es valorada en un nivel Bajo por todos los empleados, lo que está representado por el 46,9% (15), en un nivel Medio por el 37,5% (12) y en un nivel Alto por el 15,6% (5) de los empleados.

Tabla 4

Resultado de distribución de los colaboradores según el nivel de las dimensiones de desempeño laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo

Niveles	Comunicación		Reconocimiento		Motivación a los funcionarios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	50.0%	14	43.8%	14	43.8%
Medio	6	18.8%	13	40.6%	11	34.4%
Alto	10	31.3%	5	15.6%	7	21.9%
Total	32	100.0%	32	100.0%	32	100.0%

2023.

Nota: Elaboración propia

Según Murphy (1990) nos enseña que el rendimiento de un empleado es un conjunto de comportamientos relacionados con los objetivos de la organización o de la división en la que trabaja. Según la Tabla 4, los empleados ven la dimensión de comunicación en un nivel Bajo, lo que supone el 50% (16), la dimensión de reconocimiento en un nivel Pobre, lo que supone el 43,8% (14) de los empleados, y la dimensión de motivación de los empleados en un nivel Bajo, lo que supone el 43,8% (14) de los empleados.

4.2 Resultados inferenciales:

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo autocrático y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

H1: Existe relación entre el liderazgo autocrático y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Tabla 4*Pruebas de normalidad entre la dimensión liderazgo autocrático y desempeño*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Autocrático	0,301	3	0,000	0,737	3	0,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,293	3	0,000	0,773	3	0,000
		2			2	

a. Corrección de significación de Lilliefors

*laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.***Nota:** Elaboración propia

La Tabla 5 demuestra que la relación entre la dimensión de liderazgo autocrático y la variable desempeño laboral tiene un $(p=0,000) < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la H_0 . Dado que los datos no siguen una distribución normal, se utilizará la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión de liderazgo autocrático y la variable desempeño laboral.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral en los*

Correlaciones		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Liderazgo Autocrático	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,828**
		0,000
		32

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

*Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.***Nota:** Elaboración propia

Según la Tabla 6, existe una conexión positiva muy significativa entre la dimensión de liderazgo autocrático y la variable desempeño laboral, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0,828 y un nivel de confianza del 99%.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo democrático y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

H1: Existe relación entre el liderazgo democrático y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Tabla 6

Pruebas de normalidad entre la dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Democrático	0,275	3 2	0,000	0,783	3 2	0,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,293	3 2	0,000	0,773	3 2	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

La tabla 7 demuestra que la relación entre la dimensión de liderazgo democrático y la variable desempeño laboral tiene un $(p=0,000) < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la H_0 . Dado que los datos no siguen una distribución normal, se utilizará la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión de liderazgo democrático y la variable desempeño laboral.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Correlaciones			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	,814**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32

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

Nota: Elaboración propia

Según la Tabla 8, existe una conexión positiva muy significativa entre la dimensión de liderazgo democrático y la variable desempeño laboral, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0,814 y un nivel de confianza del 99%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Laissez-faire y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023.

H1: Existe relación entre el liderazgo Laissez-faire y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Tabla 8

Pruebas de normalidad entre la dimensión liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral en los Colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Laissez-Faire	0,260	3	0,00	0,785	3	0,00
		2	0		2	0
DESEMPEÑO LABORAL	0,293	3	0,00	0,773	3	0,00
		2	0		2	0

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

La tabla 9 demuestra que la dimensión de liderazgo Laissez-faire y la variable desempeño laboral tienen una $(p=0,000)$ 0,05; en consecuencia, se rechaza la H_0 , es decir, los datos no siguen una distribución normal, y se utilizará la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión de liderazgo Laissez-faire y la variable desempeño laboral.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

		DESEMPEÑO LABORAL	
		Correlaciones	
Rho de Spearman	Liderazgo Laissez-Faire	Coeficiente de correlación	,840**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32

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

Nota: Elaboración propia

Según la Tabla 10, existe una conexión positiva muy significativa entre la dimensión de liderazgo Laissez-faire y la variable desempeño laboral, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0,840 y un nivel de confianza del 99%.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023

Hipótesis de Investigación: Existe relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.

Tabla 10*Pruebas de normalidad entre liderazgo y desempeño laboral en los Colaboradores*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	0,295	32	0,000	0,765	32	0,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,293	32	0,000	0,773	32	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*de la Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.***Nota:** Elaboración propia

La tabla 11 muestra que las variables liderazgo y desempeño laboral tienen un ($p=0,000$) $< 0,05$; como resultado, se rechaza la H_0 , es decir, los datos no siguen una distribución normal, y se utilizará la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables.

Tabla 11*Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en los Colaboradores de la*

Correlaciones		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coficiente de correlación	,842**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32

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

*Clínica Oftalmovisión, Trujillo 2023.***Nota:** Elaboración propia

La tabla 12 muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables liderazgo y desempeño laboral, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0,842 y un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de

significación $(0,00) < 0,01$. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis de investigación, según la cual existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación se contrastaron con otros autores para establecer similitudes o discrepancias, analizando los aspectos similares y diferencias con otros estudios realizados.

De acuerdo al primer objetivo específico que examina la relación entre liderazgo autocrático y desempeño laboral de los colaboradores de la clínica Oftalmovision de Trujillo, con un nivel de confianza del 99%, los miembros del personal de la clínica señalan que el liderazgo autoritario posee un impacto significativo en el desempeño laboral. Este tipo de liderazgo afecta significativamente al rendimiento de los miembros del personal, por lo que encontramos gran similitud con la investigación de Ronceros (2021) donde descubrimos una relación entre la eficiencia de las enfermeras del Hospital Regional de Huaura y el liderazgo autoritario, al tratarse del área de salud se tienen que tomar decisiones rápidas frente a casos que pueden ser de vida o muerte es por ello que los subordinados del hospital tienen y desarrollan todas las características de lo que es ser un líder autoritario como rápida toma de decisiones y también son los que tienen un control total en los procesos para que todo salga bien lo cual también se ve reflejado en el desenvolvimiento de todas las enfermeras. Por el contrario, el estudio realizado por Baldeon (2022) nos muestra lo opuesto en su investigación ya que ellos aceptan su hipótesis nula donde muestra que el liderazgo autoritario no guarda correlación con el rendimiento laboral, porque fomenta una cultura de gestión excesiva del lugar de trabajo y limita el rendimiento de los empleados, lo que se interpreta en un bajo compromiso e implicación de éstos. A consecuencia de poner en práctica este estilo de liderazgo es el alto nivel de estrés en los colaboradores. Frente a lo mencionado podemos decir que el liderazgo autocrático puede funcionar en situaciones de emergencia o cuando se requiere una toma de decisión rápida y precisa, ya que este liderazgo tiende a limitar el potencial y el crecimiento de los empleados, lo que puede afectar negativamente el desenvolvimiento de los colaboradores, por lo que se incita a que los líderes consideren otros enfoques de liderazgo dónde se fomente la participación y el desarrollo de los empleados.

De acuerdo al segundo objetivo específico de esta investigación que fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo Democrático y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la clínica Oftalmovisión de Trujillo, podemos decir que existe una asociación positiva muy alta entre ambas variables. Lo que quiere decir que este estilo de liderazgo es eficaz para promover la cooperación grupal, ya que tiene en cuenta la diversidad de opiniones de todos al permitir que todos participen en la toma de decisiones. Estos resultados son comparables a los descubiertos por Carrasco (2021) quien llega a concluir que este tipo de liderazgo permite a los miembros del equipo experimentar la gratitud y el compromiso por parte de su líder, lo hace que aumente su motivación y compromiso con el trabajo y logro de sus objetivos, así mismo los resultados encontrados por Mosqueira (2018) En su estudio realizado en la clínica Mac Salud de Cuzco, el autor llegó a la conclusión que los participantes en el estudio prefirieron el liderazgo democrático, porque prioriza la confianza entre el líder y su equipo de trabajo, permite alcanzar los objetivos mediante decisiones en equipo y facilita que todos los miembros de la organización participen en la toma de decisiones de la institución. Del mismo modo, participar en la toma de decisiones fomenta el sentido de responsabilidad sobre los resultados. En este sentido, teniendo en cuenta lo anterior, podemos afirmar que cuanto más se utilice este estilo de liderazgo, mejor será el rendimiento de los miembros del equipo, ya que estarán más dispuestos a expresar sus opiniones al líder del equipo y a los demás miembros del equipo, este tipo de liderazgo fomenta el compromiso, la motivación, la comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades, la creatividad y mejora del clima laboral ya que el líder involucra a la totalidad del equipo al momento de decidir algo y valora sus contribuciones, creando un entorno propicio para el crecimiento y el éxito tanto individual como organizacional.

De acuerdo al tercer objetivo específico existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión liderazgo *laissez-faire* y la variable desempeño laboral dado que la empresa asume que cada persona trabajará al máximo de sus capacidades. Podemos ver que esta dimensión y variable tienen un nivel de confianza de 99% entre ellas, lo que indica que este tipo de liderazgo es altamente influyente en los colaboradores de la clínica Oftalmovisión de Trujillo. Podemos apreciar la similitud con la investigación de Baldeon (2022) donde

estimamos la relación existente entre el estilo de liderazgo liberal y el desempeño laboral de los empleados, al laborar en el sector donde tenga que ver con salud el riesgo y la responsabilidad es más delicado, ya que es de mayor riesgo cada acción y decisión que se tome; mayormente este estilo de liderazgo va bien o se desarrolla en el personal que le gusta trabajar sin prisa y con calma, los cuales son en su mayoría los que se toman su tiempo para realizar sus funciones pero la calidad del desempeño que ellos realizan es mayor. De la misma forma estos resultados se relacionan con el estudio de Yachachin (2021) dónde concluye que el estilo de Liderazgo Laissez-faire se relaciona significativamente con el desempeño laboral, es decir que cada líder del hospital Chancay se caracterizan por ser ejecutivos liberales que dejan a su personal un amplio margen de libertad y les permiten elegir cómo dirigir su empresa y cómo alcanzar sus objetivos, no suelen ejercer un control excesivo sobre sus subordinados ni centralizar la toma de decisiones, estos líderes no muestran rasgos autoritarios. En cambio, los niveles de participación de los empleados son muy altos, que es la base de su éxito. Después de lo mencionado podemos confirmar que a mayor empleo del liderazgo Laissez-faire mejor será el desenvolvimiento de los colaboradores sintiéndose cómodos para proponer nuevas ideas, experimentar y buscar soluciones originales, de la misma forma esto les permite desarrollar nuevas habilidades, asumir responsabilidades y seguir creciendo profesionalmente.

Finalmente, para el objetivo general se estudió al personal colaborador de la clínica Oftalmovisión de Trujillo en la que se determinó la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Los resultados revelaron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,842, lo que indica una relación muy estrecha entre las dos variables con un nivel de significación de $(0,00) < 0,01$. Esto indica que el líder del equipo desarrolla sus capacidades o habilidades, alcanzando sus objetivos a través de la mejora del rendimiento laboral, para lo cual necesita de diferentes herramientas como la comunicación, la unión y trabajo en equipo, la capacidad de gestión, la manera de como liderar y llegar a su equipo de trabajo para motivarlos, aplicando diversos valores como un sentido de propósito, coraje, perseverancia, entre otros, para maximizar la condición de la atención por parte de los usuarios de la clínica. Frente a lo mencionado, podemos concluir que existe una relación directa entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los

colaboradores de Oftalmovisión, Trujillo 2023, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio. Guarda relación con el autor Mamani (2018) en su investigación concluye que los empleados están influenciados por la motivación que les ofrecen sus directivos para poder realizar sus tareas asignadas y el logro de sus objetivos, su líder los inspira y motiva para que den lo mejor de sí mismos, aumentando la motivación de su equipo llevando a un mayor compromiso con el trabajo, mejorando su desempeño laboral. Por otro lado, también se encontró similitud con el estudio de Guillén (2021) dónde concluye que un buen liderazgo tiene un efecto positivo en las personas y que al centrarse precisamente en el desarrollo profesional y personal puede traer enormes beneficios a la organización, creando una perspectiva global y un propósito común en la empresa. En tal sentido al analizar estos resultados, confirmamos que a mayor empleo del liderazgo de los directivos se reflejará en gran magnitud en el desarrollo de sus tareas diarias de los colaboradores, sintiéndose más comprometidos por el trabajo que ellos realizan para la mejor atención de los usuarios de la clínica Oftalmovisión.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se concluyó que existe un nivel de confianza del 99% de que existe una asociación positiva muy significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados. Observamos que el valor estadístico de la Rho de Spearman es de 0,842, con un nivel de significación de $(0,00) < 0,01$.
- 2.** Se concluyó que el estilo de liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral en base al fortísimo coeficiente de correlación positiva de 0,828 con un $(p=0,000) < 0,05$ entre las variables de liderazgo autocrático y el desempeño de los colaboradores de la clínica Oftalmovisión, Trujillo.
- 3.** Se concluyó que existe una asociación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento de los trabajadores, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0,814.
- 4.** Se concluyó que el estilo de liderazgo laissez faire está muy relacionado con el desempeño laboral, ya que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo laissez faire y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,840 y una significación estadística de $(p=0,000) < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Como recomendación para los líderes de cada equipo fomentar la confianza y permitirles desarrollar nuevas habilidades motivándolos a expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias, cómo también distribuir la carga de trabajo de manera equitativa para evitar la sobrecarga de trabajo y el agotamiento.
- 2.** Se recomienda combinar elementos de otros estilos de liderazgo para que las decisiones no sean del todo independiente, es esencial mantener una comunicación abierta creando un enfoque más equilibrado que se ajuste en gran parte a lo que necesita la clínica y de los integrantes de su equipo de trabajo.
- 3.** Se recomienda poner en práctica una cultura de comunicación abierta dónde los colaboradores no sientan presión ni incomodidad al compartir sus ideas y sugerencias, de la misma forma permitirles que asuman sus responsabilidades y tomen decisiones en áreas específicas de su trabajo.
- 4.** Se recomienda mantener a los miembros del personal altamente cualificados, motivados y autodisciplinados para que asuman la responsabilidad de sus propias tareas, asimismo evaluar periódicamente los resultados de la clínica bajo el estilo de liderazgo Laissez-faire para poder determinar si es efectivo para la clínica y así realizar ajustes si es necesario.
- 5.** Se recomienda a los futuros investigadores tengan en cuenta las herramientas utilizadas en este estudio para llevar a cabo una comparación del liderazgo y el desempeño laboral desarrollada en distintas clínicas tanto en el ámbito local, nacional e internacional.

REFERENCIAS

- Adrianzén, A. y Valencia, L. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal médico de la Clínica Camino Real Trujillo, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Archivo Digital. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23304/Adrianzen%20Chavez%20Andrea%20Valencia%20Gamboa%20Luz total.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23304/Adrianzen%20Chavez%20Andrea%20Valencia%20Gamboa%20Luz%20total.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Anaya, J. et al., (2020). Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral. *Revista de Desarrollo Sustentable*, 13, 2-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7851258>
- Arias, F. (2006), Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas, 11(11), 10. <https://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, F. (2006). Metodología de la investigación. (pp.12) <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf>
- Baldeon, M. (2022). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores del servicio de enfermería en el hospital de huaycan - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101056/Baldeon_EME-SD.pdf?sequence=1
- Benabides et al., (2019). How editors and publishers perceive their leadership behavior in Chilean and Spanish newsrooms. An approach from transformational leadership. *Communication Magazine*, 18(2), 51-71. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v18n2/2227-1465-rcudep-18-02-51.pdf>
- Bittel, L. (2000). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez.

- Carbajal, H. (2018). *El clima laboral y el desempeño del personal de la salud en la clínica Médica Nefrológica S.A.C., Trujillo-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Archivo Digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23264/Carbajal%20Mendoza%20Hernan%20Diomedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccari, J. (2021). *Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. file:///C:/Users/Narro/Downloads/Ccari_HJA-SD.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México. Editorial Continental.
- Chiavenato, I. (2000). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista ciencias estratégicas*, 16(19), 79-96. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Contreras, N. y Ramírez, M. (2021). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Revista Scielo*, 88(4), 526-532. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2444054X2020000400526&script=sci_arttext
- Correa, J et al., (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *Revista Redalyc*, 32(7), 57-82. <https://www.redalyc.org/journal/3223/322357101003/>
- Dextre, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales de la Clínica San Pablo - Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62867/Dextre_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diggele, C., Burgess, A., Roberts, C., & Mellis, C. (2020). Leadership in healthcare education. *BMC Medical Education*, 20(2), 45-60.

<https://bmcmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-020-02288-x>

Ferrer, P. (2020) Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por COVID-19. *Revista metas de enfermería*, 23(6):00. https://www.researchgate.net/profile/Albert-Cortes/Borra/publication/342604788_Liderazgo_en_tiempos_de_crisis_sanitaria_por_covid_19/links/5f82eeb9458515b7cf7711cd/Liderazgo-en-tiempos-de-crisis-sanitaria-por-covid-19.pdf

Gandolfi, F. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269. https://www.researchgate.net/profile/Franco-Gandolfi/publication/340940468_Leadership_Leadership_Styles_and_Servant_Leadership/links/5ea6a029a6fdccd79457ffa9/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf

Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 2(2), pág. 61-77. http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/

Guerrero, M et al., (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista de Investigación INNOVA*, 3(10), 142-148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777236>

Guzmán, G. (2022). *Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94565/Guzman_IGL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Respecto a la sexta edición por McGRAW-HILL 2014. <https://www.esup.edu.pe/wp->

<content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huaman, E. y Ortecho, M. (2019). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores del área de enfermería en la clínica Madre de Cristo S.A.C Trujillo, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Archivo Digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23265/Huaman%20Silva%20Elva%20Ortecho%20Rivasplata%20Maria%20Luz%20total.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Jiménez, A. et al., (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81-98. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7597829.pdf>

Lewin, K. (1939). *Libro Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Editorial UNED.

Liselotte, N et al., (2020). Relationship Between Organizational Leadership and Health Care Employee Burnout and Satisfaction. *Mayo Clinic Proceedings*, 95(4), 698-708. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2019.10.041>

López, A et al., (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(1), 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>

Mamani, O. (2018). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la institución fondo de cooperación para el desarrollo social, unidad territorial puno, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Archivo Digital. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/354/Mamani%20Martin%20ez%20Oscar%20William%20tesis%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Chile: Universidad Viña del Mar. Patagonia Impresores.

- Marquina, K. (2019). *Factores económicos que influyen en el desempeño laboral de la clínica Sánchez Ferrer – Sanna, en la ciudad de Trujillo, región La Libertad, año 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].
Archivo Digital.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13499/marquinacha_vez_karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. *Colección de lecciones de administración*. Bogotá: Universidad del Rosario, (pp.43).
https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muhammad et al., (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*,7(3),100-214. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Neria, E. y Reyes, S. (2021). Competencias de liderazgo, Una revisión Bibliométrica. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6(2), 62-84.
<https://www.redalyc.org/journal/6731/673171217006/>
- Pico, L. y Coello, R. (2018) Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal* 2018, 3(12), 28-37. <file:///C:/Users/Daila/Downloads/Dialnet-RelacionEntreElLiderazgoTransformacionalYEIDesarro-6828550.pdf>
- Pizzet, M. y Silva, E. (2019). Liderazgo y gestión de las personas hoy en día. *Revista Científica Multidisciplinar* ,06(2), 69-77.
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Revista*

- Ramírez (2009), La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual, 70(3), 227-224. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-609566>
- Ronceros, M. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital regional huacho-Huaura-oyon y sbs,2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo Digital.
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/Mayra%20Gissela%20Ronceros%20Guti%C3%A9rrez_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación*. Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.
http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sandhusen, R. (2002). Mercadotecnia, Compañía editorial continental, Primera edición 2002, (pp.229).
- Selman, J. (2008). *Liderazgo* (1ª ed.). Buenos aires: Pearson Education.
- Silvius, A., Kampinga, M., Paniagua, S., y Mooi, H. (2017). Considering sustainability in project management decision making; An investigation using Q-methodology. *International Journal of Project Management*, 35(6), 1133-1150.
- Vera, C. (2018). *Taller motivacional para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores en la clínica de Salud Ocupacional Preventiva sac – Chiclayo 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26621/Vera_CCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villarruel, A. (2021). Liderazgo en enfermería: Es hora de dar un paso al frente.
Revista Científica Redalyc, 18(1), 1-4.
<https://www.redalyc.org/journal/3587/358771755001/>

Zuta, N. et al., (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería.
Revista Investigación Valdizana, 12(3)157-164.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=709991>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.	Conjunto de actitudes que muestran los colaboradores de clínica de ojos Oftalmovisión de la ciudad de Trujillo frente al tipo de liderazgo que ejercen sus jefes, la cual será medida en escala ordinal nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Esto determinará si existe una relación significativa entre ambas variables.	Liderazgo Autocrático	Realiza tareas	Ordinal
				Organiza actividades	
				Sanciones	
			Liderazgo Democrático	Delega responsabilidades	
				Tiene dificultades	
				Respeto opiniones	
			Liderazgo Laissez-faire	Tolera el error	
				Toma decisiones	
				Medidas disciplinarias	
Desempeño Laboral	Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados.	Es el rendimiento de cada colaborador de la clínica de ojos Oftalmovisión, será mediante el uso de instrumento de recolección de datos, encuesta, demostrará eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales, si manifiesta sus conocimientos, habilidades, experiencias, características personales y valores que contribuya con resultados que exige la entidad pública.	Comunicación	Diálogo fluido	Ordinal
				Cordialidad	
				Reuniones por departamentos.	
			Reconocimiento	Compromisos	
				Incentivos	
			Motivación a los funcionarios	Ascenso social	
				Reconocimiento	
				Ambiente laboral positivo	

Nota:

Elaboración

Propia.

ANEXO 2: FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la Clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo - 2023

Investigador principal, Autores:

Narro Vásquez, Tania Darlene

Vega Sánchez, Katerin Dayana

Asesores:

Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto

Mg. Hugo Manuel Cervantes, Mendoza

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la Clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo - 2023**, cuyo propósito es **Determinar de qué forma se vincula el Liderazgo y el Desempeño Laboral en el personal de Oftalmovisión, Trujillo 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución **Clínica de Ojos Oftalmovisión S.A.C.**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **5** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

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.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De deseárselo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Docente Asesor Mg.Cedrón Medina, Carlos Alberto al correo electrónico ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

V1 LIDERAZGO

Estimado colaborador, con el objetivo de identificar y evaluar el nivel de liderazgo de los colaboradores de las diferentes áreas de la clínica Oftalmovisión, le invitamos cordialmente a completar de manera veraz y consciente el presente cuestionario marcando con una "x" según su criterio y juicio crea conveniente, siendo "Nunca (1)" el nivel mínimo y "Siempre (5)" el nivel máximo de calificación.

LIDERAZGO						
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1	El jefe establece las tareas que realiza el personal.					
2	Se realizan reuniones de trabajo para analizar las metas.					
3	El jefe realiza reuniones para resolver inquietudes laborales.					
4	El jefe estimula la ejecución de tareas.					
5	El jefe sanciona tus errores en el trabajo.					
6	El jefe ofrece oportunidades respecto a las sanciones.					
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
7	El jefe establece responsabilidades para el personal según su cargo.					
8	El jefe se participa en el plan de trabajo de cada área.					
9	El jefe te motiva a resolver problemas.					
10	El jefe te ayuda a resolver las dificultades que se presentan.					
11	El jefe respeta y escucha tus sugerencias en la toma					

	de decisiones.					
12	El jefe te brinda plena libertad de opinión.					
LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
13	El jefe te deja solucionar tus errores o problemas laborales.					
14	El jefe te pasa por alto los errores que se cometen en el trabajo.					
15	El jefe te da libertad para tomar alguna decisión.					
16	El jefe te permite realizar tu función según tu criterio.					
17	El jefe supervisa ocasionalmente el trabajo que realizas.					
18	El jefe te pide que actúes acorde a los reglamentos existentes.					

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 2

V2: DESEMPEÑO LABORAL

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la Clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo - 2023

Investigador principal, Autores:

Narro Vásquez, Tania Darlene

Vega Sánchez, Katerin Dayana

Asesores:

Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto

Mg. Hugo Manuel Cervantes, Mendoza

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la Clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo - 2023**, cuyo propósito es **Determinar de qué forma se vincula el Liderazgo y el Desempeño Laboral en el personal de Oftalmovisión, Trujillo 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución **Clínica de Ojos Oftalmovisión S.A.C.**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **5** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

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.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Docente Asesor Mg.Cedrón Medina, Carlos Alberto al correo electrónico ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas.

Estimado colaborador, con el objetivo de identificar y evaluar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la clínica Oftalmovisión, le invitamos cordialmente a completar de manera veraz y consciente el presente cuestionario marcando con una “x” según su criterio y juicio crea conveniente, siendo “Nunca (1)” el nivel mínimo y “Siempre (5)” el nivel máximo de calificación.

DESEMPEÑO LABORAL						
COMUNICACIÓN						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1	Te comunicas a menudo con tu jefe.					
2	Recibes la información suficiente para el desarrollo adecuado de tu trabajo.					
3	Tu jefe se dirige al personal con respeto.					
4	Tu jefe te brinda confianza al comentarle inquietudes.					
5	Tu jefe se involucra con el trabajo de todas las áreas.					
6	Tu jefe realiza reuniones consecutivamente.					
RECONOCIMIENTO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
7	Tu jefe muestra interés en usted como trabajador.					
8	Tu jefe te motiva para lograr los objetivos.					
9	Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones.					
10	Tu jefe respeta los días festivos.					
11	Existen acciones de ascenso en la empresa.					
12	Los ascensos son consecutivos.					
MOTIVACIÓN A LOS FUNCIONARIOS						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

13	Eres compensado por tu destacado desempeño.					
14	Recibes retroalimentación sobre las labores que realizas.					
15	El jefe maneja un clima amigable de cooperación.					
16	El estado de ánimo de tus compañeros de trabajo en general es bueno.					
17	Creer que tienes oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa.					
18	Creer que el jefe es justo en sus decisiones.					

Anexo 3: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	18

Análisis de la confiabilidad:

En la tabla 1 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de liderazgo, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.948$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	18

Análisis de la confiabilidad:

En la tabla 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño laboral, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.953$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Anexo 4: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20440460837
Clínica de Ojos Oftalmovisión S.AC	
Nombre del Titular o Representante legal:	Carlos Fernando Rojas Marín
Nombres y Apellidos	DNI:
Carlos Fernando Rojas Marín	18131565

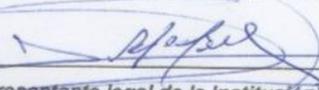
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la Clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo – 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Narro Vásquez, Tania Darlene	70799133
Vega Sánchez, Katerin Dayana	75323033

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 5: FICHAS DE VALIDACIÓN

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El Liderazgo Y El Desempeño Laboral En El Personal De La Clínica Oftalmovisión En La Ciudad De Trujillo, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Danitza Susan Uceda Trujillo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)



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 en escala ordinal
Autor(es):	Narro Vásquez, Tania Darlene Vega Sánchez, Katerin Dayana
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En todas las áreas de la clínica
Significación:	Está compuesta por dos variables: Liderazgo y Desempeño Laboral - La primera variable, contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Liderazgo

Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático y Liderazgo Laissez-faire	Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.
Desempeño Laboral	Comunicación, Reconocimiento y Motivación a los funcionarios	Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**El Liderazgo Y El Desempeño Laboral En El Personal De La Clínica Oftalmovisión En La Ciudad De Trujillo, 2023**” elaborado por **Narro Vásquez, Tania Darlene y Vega Sánchez, Katerin Dayana** 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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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



Variable del instrumento: Liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo Autocrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realiza tareas	1-2	4	4	4	
Organiza actividades	3-4	4	4	4	
Sanciones	5-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Democrático

indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Delega responsabilidades	7-8	4	4	4	
Tiene dificultades	9-10	3	4	4	
Respeto opiniones	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Laissez-faire

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tolera el error	13-14	4	4	4	
Toma decisiones	15-16	4	4	4	
Medidas disciplinarias	17-18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diálogo fluido	1-2	4	4	4	
Cordialidad	3-4	4	4	4	
Reuniones por departamentos	5-6	3	4	4	

- Segunda dimensión: Reconocimiento



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromisos	7-8	4	4	4	
Incentivos	9-10	4	4	4	
Ascenso social	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación a los funcionarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	13-14	4	4	4	
Ambiente laboral positivo	15-16	4	4	4	
Participación	17-18	4	4	4	

.....

Mg. Danitza Susana Uceda Trujillo

DNI N° 4460249

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El Liderazgo Y El Desempeño Laboral En El Personal De La Clínica Oftalmovisión En La Ciudad De Trujillo, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	GUISELLA B. MOSQUEIRA RODRIGUEZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

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 en escala ordinal
Autor(es):	Narro Vasquez, Tania Darlene Vega Sanchez, Katerin Dayana
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En todas las áreas de la clínica
Significación:	Está compuesta por dos variables: Liderazgo y Desempeño Laboral <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable, contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo

Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático y Liderazgo Laissez-faire	Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.
Desempeño Laboral	Comunicación, Reconocimiento y Motivación a los funcionarios	Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**El Liderazgo Y El Desempeño Laboral En El Personal De La Clínica Oftalmovisión En La Ciudad De Trujillo, 2023**” elaborado por **Narro Vásquez, Tania Darlene y Vega Sánchez, Katerin Dayana** 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	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.



indicador que está midiendo.	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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo Autocrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realiza tareas	1-2	4	4	4	
Organiza actividades	3-4	4	4	4	
Sanciones	5-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Democrático

indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Delega responsabilidades	7-8	4	4	4	
Tiene dificultades	9-10	4	4	4	
Respeto opiniones	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Laissez-faire

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tolera el error	13-14	4	4	4	
Toma decisiones	15-16	4	4	4	
Medidas disciplinarias	17-18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diálogo fluido	1-2	4	4	4	
Cordialidad	3-4	4	4	4	
Reuniones por departamentos	5-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromisos	7-8	4	4	4	
Incentivos	9-10	4	4	4	
Ascenso social	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación a los funcionarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	13-14	4	4	4	
Ambiente laboral positivo	15-16	4	4	4	
Participación	17-18	4	4	4	


 Dra. MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.
 DNI 18095897

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El Liderazgo Y El Desempeño Laboral En El Personal De La Clínica Oftalmovisión En La Ciudad De Trujillo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A: Guevara Ramirez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

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 en escala ordinal
Autor(es):	Narro Vasquez, Tania Darlene Vega Sanchez, Katerin Deyana
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En todas las áreas de la clínica
Significación:	Está compuesta por dos variables: Liderazgo y Desempeño Laboral <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable, contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

• **Variable 1:** Liderazgo

Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.

• **Variable 2:** Desempeño Laboral

Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático y Liderazgo Laissez-faire	Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.
Desempeño Laboral	Comunicación, Reconocimiento y Motivación a los funcionarios	Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “El Liderazgo Y El Desempeño Laboral En El Personal De La Clínica Oftalmovisión En La Ciudad De Trujillo, 2023” elaborado por Narro Vásquez, Tania Darlene y Vega Sánchez, Katerin Dayana 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	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.



indicador que está midiendo.	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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo Autocrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realiza tareas	1-2	4	4	4	
Organiza actividades	3-4	4	4	4	
Sanciones	5-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Democrático

indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Delega responsabilidades	7-8	4	4	4	
Tiene dificultades	9-10	4	4	4	
Respeto opiniones	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Laissez-faire

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tolera el error	13-14	4	4	4	
Toma decisiones	15-16	4	4	4	
Medidas disciplinarias	17-18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diálogo fluido	1-2	4	4	4	
Cordialidad	3-4	4	4	4	
Reuniones por departamentos	5-6	4	4	4	



- Segunda dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromisos	7-8	4	4	4	
Incentivos	9-10	4	4	4	
Ascenso social	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación a los funcionarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	13-14	4	4	4	
Ambiente laboral positivo	15-16	4	4	4	
Participación	17-18	4	4	4	


.....
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 80396738

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).



Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 6: DATOS RECOPIADOS CON INSTRUMENTO DE LIDERAZGO

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
6	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5
7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
8	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
9	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
10	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3
11	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
12	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
13	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5
14	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
15	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
16	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	1
17	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
18	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
19	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1
20	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
21	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
22	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
23	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
24	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
25	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
26	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5
27	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
29	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	3	4	3	4	4
30	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
31	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
32	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5



DATOS RECOPIRADOS CON INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
5	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
6	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5
7	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
8	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
9	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4
10	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
11	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
12	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
13	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5
14	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
15	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
16	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3
17	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
18	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
19	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2
20	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
21	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
22	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
23	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
24	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
25	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
26	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5
27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
28	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
29	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
30	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
31	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
32	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	4	4	3	3	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ALBERTO CEDRON MEDINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo, 2023", cuyos autores son VEGA SANCHEZ KATERIN DAYANA, NARRO VASQUEZ TANIA DARLENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ALBERTO CEDRON MEDINA DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 07- 07-2023 09:49:21

Código documento Trilce: TRI - 0562594