



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo y desempeño laboral del personal de un centro
hospitalario del distrito de Moche, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA

Cruzado Rodriguez, Clarivel (orcid.org/0009-0000-8628-7687)

ASESORES:

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/ 0000-0001-8079-3167)

Mgtr. Ventura Gonzales, Christian Ivan (orcid.org/ 0000-0002-2596-3538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad
Social

TRUJILLO -PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por bendecirme y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi vida.

Especialmente a mí querida mamita, por haberme forjado como la persona que soy; mis logros la debo a ella. Mi motivación más grande para seguir luchando.

A mis abuelos, por guiarme por el camino del bien, por sus consejos y su infinito amor. Principalmente, a mí papito Sixto, que me enseñó a trabajar, luchar y que la vida continua, que ahora descansa y desde el cielo me cuida.

A mi novio y suegros por su amor, paciencia y comprensión, mi pilar fundamental que me impulsan a crecer.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mis hermanos, tíos y amigos, por su gran aprecio, cariño, por su motivación sobre todo sus consejos que me dieron a lo largo de este trabajo.

Agradezco a mis asesores Mgtrs. Luis Alberto Murriel Santolalla y Christian Ivan Ventura Gonzales, por su orientación y apoyo para el desarrollo de la tesis.

Agradezco a los docentes, quienes fueron el pilar fundamental en el trayecto de mi formación académica, de manera especial al Ing. Roger Villar Morales, por su inmensa bondad y apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo y desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023", cuyo autor es CRUZADO RODRIGUEZ CLARIVEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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, 14 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 14-07-2023 16:19:52

Código documento Trilce: TRI - 0591773



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUZADO RODRIGUEZ CLARIVEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CRUZADO RODRIGUEZ CLARIVEL DNI: 46475320 ORCID: 000900007687	Firmado electrónicamente por: CCCRUZADOC el 19- 09-2023 22:20:51

Código documento Trilce: INV - 1297540

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.3. Población, muestra y muestreo:	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Expertos que validaron los instrumentos	14
Tabla 2: Nivel de confiabilidad de instrumentos.....	14
Tabla 3: Prueba de normalidad.....	17
Tabla 4: Niveles de la variable liderazgo	17
Tabla 5: Niveles de liderazgo transformacional	18
Tabla 6: Niveles de liderazgo transaccional.....	18
Tabla 7: Niveles de liderazgo laissez-faire.....	19
Tabla 8: Niveles de la variable Desempeño laboral	19
Tabla 9: Niveles de la dimensión Desempeño en la función.....	20
Tabla 10: Niveles de la dimensión Características individuales.....	20
Tabla 11: Niveles de la dimensión Orientación a resultados	21
Tabla 12: Prueba de hipótesis	22
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1	23
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2	24
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 3	25
Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 4	26
Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 5	27
Tabla 18: Prueba de hipótesis específica 6	27

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. La población estuvo conformada por 45 trabajadores de dicho centro y la muestra fue también de 45 trabajadores, con muestreo no probabilístico. La técnica aplicada fue la encuesta y se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos para recopilar la información de cada una de las variables en estudio. Los hallazgos indicaron que el 44.4% de los trabajadores calificaron con un nivel medio el liderazgo ejercido por los jefes de dicho centro. Asimismo, el 62.2% de trabajadores percibió un nivel medio de desempeño laboral dentro del centro. Las pruebas de correlación arrojaron un indicador $Rho = 0.547$, que denota una relación positiva entre ambas variables planteadas, por lo que se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado indica que el personal presenta un nivel medio de aceptación del tipo de liderazgo que demuestran los jefes del centro de salud, porque generalmente brindan órdenes, no coordinan las actividades de una forma adecuada y tampoco fomentan al trabajo en equipo.

Palabras clave: liderazgo, desempeño laboral, centro hospitalario.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership and job performance of the staff of a hospital in the Moche district, 2023. The research was of an applied type, with a quantitative approach, non-experimental design, and correlational scope. The population consisted of 45 workers from said center and the sample was also 45 workers, with our non-probabilistic. The technique applied was the survey and two questionnaires were used as instruments to collect information on each of the variables under study. The findings indicated that 44.4% of the workers rated the leadership exercised by the heads of said center as a medium level. Likewise, 62.2% of workers perceived an average level of work performance within the center. The correlation tests yielded an indicator $Rho = 0.547$, which denotes an average between both variables proposed, so the alternative hypothesis was accepted. This result indicates that the staff presents a medium level of acceptance of the type of leadership shown by the heads of the health center, because they generally give orders, do not coordinate activities adequately and do not encourage teamwork either.

Keywords: leadership, job performance, hospital center.

I. INTRODUCCIÓN

Para hacer frente a las exigentes demandas consumidores y clientes, las empresas requieren personas capaces de liderar a sus respectivos equipos para cumplir con todas las actividades del día a día. Los miembros también deben estar dispuestos a invertir un esfuerzo adicional y superar las expectativas laborales formales. Los miembros deben ir más allá, porque cuando las tareas son interdependientes, las descripciones de trabajo no incluyen ni pueden incluir todos los tipos de comportamiento necesarios para realizar las solicitudes de trabajo. Por lo tanto, es importante que los líderes entiendan todos los flujos de los procesos previos y subyacentes que motivan a los miembros a realizar bien su trabajo y que estén dispuestos a realizar un comportamiento beneficioso que no está incluido en los contratos laborales formales (Ángeles et al., 2022).

En un entorno de alta competencia, los estilos de liderazgo tradicionales dan paso a estilos de liderazgo basados en el diálogo, la cooperación y el uso de procedimientos que despiertan la autoeficacia y adaptabilidad de los empleados (AlMazrouei, 2023). En este contexto, la teoría del intercambio social sirve de base para comprender las relaciones que se desarrollan entre los superiores y sus subordinados. Así, el líder brinda beneficios a los subordinados a través de estrategias de empoderamiento y liderazgo, y los subordinados a su vez aumentan la capacidad de respuesta al líder al alinear su comportamiento y desempeño de acuerdo con las preferencias de supervisión. En este sentido, el liderazgo y el empoderamiento emergen como dos estrategias orientadas a las personas que han demostrado ser efectivas para incrementar el desempeño laboral de los subordinados (Vivian et al., 2016).

Los hallazgos también revelan que las metas asignadas por la empresa son un indicador importante del esfuerzo y el desempeño más allá del comportamiento típico de los empleados y anulan cualquier posible impacto negativo de los cambios de liderazgo (Alilyyani, 2022).

La problemática que presenta el establecimiento de salud está ligada a la percepción de los trabajadores sobre el comportamiento de los jefes con el personal a su cargo. Según indicaron, la comunicación vertical en muchos casos no permite

que los trabajadores puedan brindar opiniones de mejora en los procesos internos o para la toma de decisiones sobre los diferentes casos que son atendidos de manera diaria en el establecimiento de salud. Dicha comunicación, en la actualidad es muy vertical y los colaboradores la perciben como muy arbitraria en algunos casos. Esto ocasionó que el personal se sienta cohibido a la hora de sugerir cualquier opinión. También, existe personal que viene desempeñando sus funciones por años y han tenido la oportunidad de relacionarse con muchos jefes y, de manera lógica, hacen comparaciones sobre el tipo de liderazgo que cada jefe aplicó en su interacción con los empleados del establecimiento.

De acuerdo a ello se formuló el problema: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023? Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez faire y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023?

La investigación se justificó a nivel teórico porque se presenta con mayor detalle los factores que desencadenan un alto desempeño o un trabajo ineficiente.

A nivel práctico, de acuerdo a los resultados hallados se buscó generar aportes y para que la institución en corto plazo pueda aplicar algunas medidas conducentes a mejorar las capacidades de liderazgo de sus jefes y, a su vez, mejore el desempeño de todo el personal que labora en dicha institución.

A nivel metodológico se buscó contribuir para obtener resultados válidos y fidedignos que valgan como antecedentes en estudios posteriores sobre dichas variables.

A nivel social, la presente investigación buscó brindar un aporte a la institución, ya que, en la medida que el personal aplique buenas prácticas de liderazgo, los trabajadores de la institución tendrán un buen desempeño y ello redundará en una mejor atención a la población del distrito de Moche que acude al centro a atenderse en temas de salud.

El objetivo general planteado en dicho estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023. Los siguientes objetivos específicos fueron: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito, Moche 2023. Determinar la relación entre el liderazgo laissez faire y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Establecer la relación entre el liderazgo y las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Establecer la relación entre el liderazgo y la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

Además, la hipótesis general planteada fue: existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023. Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Existe una relación significativa entre el liderazgo y las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Existe una relación significativa entre el liderazgo y la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las variables definidas para el presente estudio, se plasman los antecedentes nacionales: la tesis de Carrasco (2021), fue desarrollada bajo un método cuantitativo y que buscó hallar la correlación entre el liderazgo y el desempeño del personal de una institución privada de salud. Tuvo participación de 40 personas que trabajan en la citada institución. Se aplicaron cuestionarios adaptados y validados, cuyos hallazgos indicaron que el liderazgo autoritario es el que predomina en la empresa y es practicado por las jefaturas, lo que causa malestar emocional conllevando a un pobre desempeño de parte del personal. Las pruebas estadísticas arrojaron un valor de 0.788, lo que denota una correlación fuerte, por consiguiente, se concluyó que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Asimismo, la tesis de Cabanillas (2021) evaluó a las variables liderazgo y desempeño para encontrar una correlación entre ellas en una entidad sanitaria. La investigación fue cuantitativa y de corte correlacional. Se aplicaron instrumentos aprobados por expertos y se consiguió la presencia de 100 personas para el registro de dichos instrumentos. A nivel de hallazgos, las estadísticas mostraron que el 48% de encuestados señalaron que la conducta de los líderes no es la más adecuada, ya que no existe una comunicación cordial para las coordinaciones de las actividades diarias. Los estadísticos inferenciales arrojaron un valor de 0.567 (correlación considerable), lo cual permitió concluir que el liderazgo aplicado por los jefes se relaciona directamente con el desempeño que demuestran los colaboradores.

La tesis de Bocanegra (2019) buscó hallar el nivel de correlación entre el liderazgo que ejecutan los jefes de una beneficencia con el desempeño de su personal. La investigación fue correlacional - transversal. Participaron los 45 trabajadores de la institución, los cuales respondieron los cuestionarios elaborados para recoger sus opiniones. Los hallazgos arrojaron que el liderazgo autocrático tiene una mayor preponderancia con un 39% de encuestados. El valor de la prueba de correlación arrojó $\rho = 0.855$ (correlación fuerte); lo que permitió concluir que existe una relación significativa entre las variables señaladas en el objetivo de la investigación.

En el ámbito de antecedentes internacionales tenemos la investigación de Ángeles et al., (2022), evaluó el efecto de factores ambientales sobre el liderazgo de trabajadores y su desempeño en el trabajo. Se aplicaron cuestionarios estandarizados para recoger todas las percepciones de los trabajadores y sus respectivos supervisores. La muestra estuvo conformada por 73 díadas supervisor-subordinado. Como hallazgo se demostró que uno de los factores que más afecta el desempeño es el apoyo social y persona que brinda el líder. Se concluyó que los factores ambientales se relacionan altamente con el liderazgo ($r = 0.788$) y este a su vez incide en el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, Dishop y Good (2022) tuvieron como propósito predecir el desempeño laboral a través de las metas y el liderazgo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. La muestra incluyó a 135 empleados de ventas durante seis meses de observaciones. Se concluyó que los comportamientos de liderazgo en lugar de los cambios de liderazgo (es decir, experimentar un cambio de supervisores), solo alteran el desempeño de los colaboradores. Además, las metas de los vendedores y los cambios de liderazgo se representan como factores externos. Los hallazgos también revelan que las metas asignadas por la empresa son un indicador importante del esfuerzo y el desempeño laboral y anulan cualquier posible impacto negativo de los cambios de liderazgo.

De igual forma, Kim et al., (2021) tuvo como objetivo desarrollar un modelo mediante el cual el liderazgo de apoyo influye en el intercambio entre miembros del equipo a través del clima de apoyo y el desempeño laboral del empleado individual. Para probar el modelo propuesto, se llevó a cabo un total de tres estudios. Se reclutó a 200 grupos que estaban interesados en participar la investigación. Se distribuyeron un total de 200 encuestas. Los resultados proporcionan evidencia convincente donde el estilo de liderazgo influye fuertemente en el trabajo en grupo y este a su vez en el desempeño de los trabajadores.

Mientras, Elbaz y Haddoud, (2017) tuvo como propósito explorar el nivel de relación del liderazgo sobre el desempeño del equipo de empleados en agencias de viajes. Se aplicaron cuestionarios estandarizados y se recopiló datos de 505 agentes de viajes que operan en Egipto, mostramos que no todos los estilos de liderazgo tienen una relación significativa en el desempeño de los empleados. También se demostró

que se produce una influencia positiva a través del desarrollo del liderazgo transformacional. Los hallazgos tienen implicaciones importantes tanto para la comunidad investigadora como para los agentes de viajes. Se determinó que el liderazgo influye fuertemente en el desempeño de los colaboradores de las empresas estudiadas.

En cambio, Yu y Ko (2017) se plantearon identificar los efectos del liderazgo y la competencia comunicativa en el desempeño laboral del personal de hospitales generales. La investigación tuvo como muestra a 211 personas trabajadoras en nosocomios de las provincias de Corea del Sur. La recopilación se realizó a través de un cuestionario adaptado y se analizaron con SPSS Statistics 21. Se concluyó que la competencia de comunicación y el auto liderazgo, como factor personal, son factores que influyeron en el desempeño laboral.

Ibrahim (2018) elaboro la investigación para desarrollar un modelo de liderazgo, comunicación dentro del equipo y desempeño laboral entre los líderes escolares en Malasia. La investigación fue de tipo aplicada y cuantitativa. Los datos de 1082 encuestados se recopilaron a través de la encuesta en línea y se analizaron mediante el modelo de ecuaciones estructurales. Los hallazgos mostraron que el liderazgo contribuye significativamente a la comunicación interna en los equipos de trabajo ($r = 0.899$) y a su vez influye positivamente en el desempeño laboral ($r = 0.879$). Finalmente, este estudio concluyó que el modelo desarrollado con éxito permitirá obtener recomendaciones de buenas acciones de liderazgo que pueden practicar los líderes escolares.

Respecto a la primera variable: el liderazgo es la incorporación de una serie de aptitudes y habilidades que permiten influir en otras personas. El liderazgo juega un papel importante para influir en los resultados organizacionales esperados y puede servir como un medio para lograr estos objetivos (Chiavenato, 2019).

Para, Robbins y Coulter (2018) El liderazgo se asocia positivamente con una serie de resultados laborales, incluidos el comportamiento ético, el desempeño en el trabajo, el acuerdo organizacional y la satisfacción laboral, entre otros. Por el contrario, el liderazgo se asocia negativamente con la intención de rotación, el

comportamiento laboral contraproducente, el estrés laboral y la supervisión abusiva.

Según Chiavenato (2019), las dimensiones de liderazgo son: Liderazgo transformacional: inspira cambios positivos en los dirigidos y se invierte en el éxito de cada uno de los miembros involucrados en el proceso (Chiavenato 2019). Los líderes transformacionales están llenos de energía, pasión e impulso. No es una sorpresa que estas cualidades puedan ser las cosas que pueden hacer o deshacer una organización (Robbins et al., 2018). Este tipo de liderazgo es característico de los líderes que se enfocan en la supervisión y metas organizacionales logradas a través de un sistema de recompensas y castigos; mantenimiento del statu quo organizativo. Por ende, sus indicadores son: Influencia idealizada: Los líderes comunican claramente los objetivos y generan confianza. Pone en primer lugar las necesidades de su equipo. Motivación inspiradora: es una característica que los líderes imprimen en sus acciones contagiando el optimismo en su personal. Estimulación intelectual: mediante esta cualidad los líderes fomentan el pensamiento crítico y la resolución de conflictos. Consideración individualizada: es el alto nivel de empatía que muestran los líderes hacia sus seguidores y los orientas hacia un propósito común (Chiavenato 2019).

Liderazgo transaccional: es el liderazgo que produce cambios incrementales en la forma en que se comportan los seguidores, por ejemplo, los líderes transaccionales generalmente recompensan o disciplinan al seguidor según la idoneidad del desempeño del empleado. El modelo de liderazgo ejecutivo transaccional se basa en un intercambio o transacción. Los indicadores del liderazgo transaccional son: Recompensa contingente: Este tipo de liderazgo se usa el reconocimiento y las recompensas por objetivos como fuerzas motivadoras para sus miembros. Dirección por excepción activa: el líder monitorea activamente el trabajo de los empleados y toma acciones correctivas inmediatas cuando algo sale mal en el proceso de producción (Salcedo, 2018).

Liderazgo pasivo: estos líderes se caracterizan porque no interactúan am nudo con sus empleados, dejando que decidan solos y sin consultarles sobre ello. Tampoco realizan seguimiento y no orientan a sus subordinados. Sus indicadores son: Dirección por excepción pasiva: el líder interviene únicamente al no cumplirse los

objetivos o después de que los problemas se han vuelto serios. Laissez-faire: es una característica de personas que no son responsables de las actividades que ejecutan sus trabajadores, tienen muy poca presencia en el grupo y no acompañan a su personal en su desarrollo profesional (Salcedo, 2018).

Según Chiavenato (2019), las teorías más importantes sobre el liderazgo son: La Teoría Transaccional o Teoría de la Gestión: Este enfoque del liderazgo, también denominado a veces liderazgo gerencial, enfatiza la importancia de la estructura, la organización, la supervisión, el desempeño y los resultados.

Teoría de la Transformación: esta teoría se basa en el estímulo de un equipo para conseguir el éxito general. Al subir la moral y la confianza en sí mismo de un grupo, el equipo puede alinearse con una visión general o un propósito común. Este propósito, sin embargo, debe realizarse desde el principio para que sea efectivo (Chiavenato, 2019).

La teoría de las contingencias: establece que el liderazgo efectivo depende de la situación actual. Esencialmente, depende de si el estilo de liderazgo de un individuo se adapta a la situación (Chiavenato, 2019).

La teoría de las situaciones: significa el líder adapta su estilo a cada situación o tarea única para satisfacer las necesidades del equipo o de los miembros del equipo (Chiavenato, 2019).

La teoría del gran hombre: defiende a las personas que vienen al mundo con ciertas características y rasgos que no se encuentran en todas las personas (Chiavenato, 2019).

La teoría de los rasgos: es el concepto de que los líderes nacen con características o rasgos clave (Chiavenato, 2019).

Teoría conductista: es una filosofía de gestión que evalúa a los líderes de acuerdo con las acciones que muestran en el lugar de trabajo (Chiavenato, 2019).

La segunda variable; desempeño laboral se define como el valor total esperado en el comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un determinado tiempo específico en su trabajo (Carpini, et al., 2017).

Según Chiavenato (2019), el desempeño puede evaluarse con el método de evaluación de Escalas Graficas, que considera las siguientes dimensiones:

Desempeño en la función: permite evaluar el comportamiento de los trabajadores al momento de realizar sus actividades. Los indicadores son: cantidad de trabajo, calidad, conocimiento del trabajo, responsabilidad y cooperación.

Características individuales: permite identificar la iniciativa y automotivación que tienen los trabajadores para realzar su labor. Sus indicadores son: comprensión de situaciones creatividad, liderazgo, hábitos de seguridad, iniciativa, relaciones interpersonales.

Orientación a Resultados: permite evaluar qué tanto está comprometido con el logro de los resultados de su área y de la organización. Sus indicadores son: atención al cliente, rapidez, cumplimiento, enfoque en resultados.

Según Chiavenato (2019), la evaluación del desempeño en los negocios puede traer a las empresas diversos beneficios, como: En primer lugar, la evaluación del desempeño permite que el equipo de gestión tome las decisiones de recursos humanos (RR. HH.) adecuadas, como promociones, transferencias o despidos.

En segundo lugar, la evaluación del desempeño ayuda a los profesionales de recursos humanos a identificar las necesidades del personal y organizar sesiones de capacitación y desarrollo oportunas.

En tercer lugar, la evaluación del desempeño permite a las organizaciones dar retroalimentación transparente y evidente a los empleados.

Por último, la evaluación del desempeño respalda a las empresas al proporcionar la base para recompensas, promociones o aumentos salariales.

Según Chiavenato (2019), existe las siguientes teorías del desempeño: Jerarquía de necesidades de Maslow: La jerarquía de necesidades de Maslow es una teoría de gestión del desempeño que describe cómo los empleados generalmente están motivados para satisfacer sus necesidades en orden, comenzando con las más básicas y aumentando hasta las necesidades de nivel superior.

La teoría de la motivación-higiene de Herzberg: La teoría de la motivación-higiene de Herzberg es una teoría de gestión del desempeño que dicta que hay dos tipos de factores que motivan a los empleados: factores de higiene y factores motivacionales (Chiavenato, 2019).

Teoría del establecimiento de metas: La teoría del establecimiento de metas es una teoría de gestión del desempeño que implica identificar metas y objetivos específicos para los empleados antes de establecer un sistema que rastree su progreso hacia esas metas (Chiavenato, 2019).

Teoría del liderazgo transformacional: La teoría del liderazgo transformacional es una teoría de gestión del desempeño que describe cómo los líderes pueden influir en el comportamiento y la motivación de sus empleados (Chiavenato, 2019).

Gestión del rendimiento basada en escenarios: La teoría de la gestión del rendimiento basada en escenarios es una forma de transformar la forma en que los líderes pueden gestionar el rendimiento de los empleados (Chiavenato, 2019).

III. METODOLOGÍA

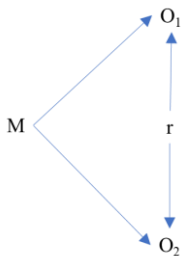
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: CONCYTEC (2018) indica que la investigación aplicada está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica. La investigación fue aplicada, porque utiliza los conocimientos y técnicas para abordar un problema empresarial específico (Hernández y Mendoza, 2018). Tiene un enfoque Cuantitativo, ya que se recogerán datos para validar hipótesis con una base estadística para explicar el comportamiento de las variables (Martínez, 2018).

3.1.2 Diseño de Investigación: Es no experimental de corte transversal ya que el investigador evaluó las variables definidas en un entorno natural sin ningún tipo de alteración (Bernal, 2010). También es de corte correlacional, ya que se pretende revelar cierto tipo de relación entre las variables (Martínez, 2018).

Figura 1

Diseño de investigación



Nota: relación gráfica de las variables

Dónde:

M: muestra

O1: Análisis del liderazgo

O2: Análisis del desempeño laboral

r: relación entre variables

Nota: existe una relación entre liderazgo y desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización:

Se definieron como variables liderazgo y el desempeño laboral que fueron evaluadas al personal de una institución de salud.

Definición conceptual: el liderazgo se define como la capacidad de influir y persuadir en otras personas, para conseguir un fin común (Chiavenato, 2019).

Definición operacional: el liderazgo está compuesto por una serie de habilidades que permiten influir de manera positiva en las personas.

Dimensiones: el liderazgo es evaluado según las siguientes dimensiones: Liderazgo transformacional, con sus indicadores: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Liderazgo transaccional: con sus indicadores: recompensa contingente y dirección por excepción (activa). Liderazgo laissez-faire, con sus indicadores: dirección por excepción (pasiva) y laissez-faire.

Definición conceptual: el desempeño laboral se trata del nivel de esfuerzo y compromiso que pone al desarrollar su trabajo diario (Robbins y Coulter, 2018).

Definición operacional: el desempeño está compuesto por una serie de habilidades que permiten influir de manera positiva en las personas.

Dimensiones: Desempeño en la función, con sus indicadores: cantidad de trabajo, calidad, conocimiento del trabajo, responsabilidad y cooperación. Características individuales, con sus indicadores: comprensión de situaciones, creatividad, liderazgo, hábitos de seguridad, iniciativa y relaciones interpersonales. Orientación a Resultados, con sus indicadores: atención al cliente, rapidez, cumplimiento y enfoque en resultados.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

Según Martínez (2018), la población de una investigación está formada por todos los artículos con propiedades comparables que se analizan.

La población la conforman 45 trabajadores que trabajan en el centro hospitalario del distrito de Moche

Criterio de Inclusión

Martínez (2018) define a los criterios de inclusión como las características que tiene los individuos para ser parte de una muestra.

Fueron incluidos todos los colaboradores que labora en el citado centro de salud.

Criterio de Exclusión

Martínez (2018) define a los criterios de inclusión como las características que tienen los individuos que la diferencia del resto que sí cumple con ellas para ser parte de una muestra.

Fue excluido el Jefe del centro hospitalario

Muestra

La muestra la conforman 45 trabajadores que trabajan en el centro hospitalario del distrito de Moche

Muestreo

El muestreo corresponde al tipo no probabilístico y se precisa como una técnica de muestreo en la que el indagador opta por muestras en función del juicio subjetivo del mismo, en vez de una selección aleatoria (Martínez, 2018).

Unidad de Análisis

Cada una de las personas integrantes de la muestra del centro hospitalario del distrito de Moche.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará a la encuesta como técnica para recabar información directa de los sujetos de estudio (Martínez, 2018).

Los instrumentos que serán utilizados son: Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto, 2000), el cual consta de 36 preguntas y evalúa tres dimensiones: liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire, el cual se aplicó de manera individual a toda la muestra.

Para la variable desempeño laboral, el cuestionario que se aplicará es adaptado y basado en el método de Escalas Gráficas (Chiavenato, 2019). Cantidad de ítems: 18. Aplicación: Personal.

Tabla 1

Expertos que validaron los instrumentos

Datos personales	Grado académico
Juan Manuel Aliaga Polo	Magister
Luz Angelita Moncada Vergara	Magister
Dora Luz Zegarra Escalante	Magister

Nota: detalle de expertos

Tabla 2

Nivel de confiabilidad de instrumentos

	Alfa de Cronbach
Liderazgo	,933
Desempeño laboral	,911

Nota: valor del indicador Alfa de Cronbach

Confiabilidad del instrumento Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	36

Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	18

3.5. Procedimientos

En primera instancia se sostuvo una reunión con el jefe del centro hospitalario para informarle el objetivo del estudio y solicitar su apoyo para el momento de la aplicación de los cuestionarios.

Identificado el problema, se definió el título de la investigación y los objetivos. Luego se adaptaron los instrumentos y se coordinó la aplicación de dichos cuestionarios a los trabajadores, de forma presencial.

Se les explicó a los trabajadores y se les solicitó su apoyo con el registro de los cuestionarios, el cual servirá para conocer sus percepciones sobre el liderazgo y sobre su desempeño. Todo con ello con la finalidad posterior de realizar algunas mejoras por parte de la institución.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos, se registraron los datos en una hoja de cálculo para totalizar los puntajes objetivos de cada instrumento. Luego se procedió a exportarlo al software SPSS versión 25 para que se proceda la data y se apliquen cálculos de estadística descriptiva, para hallar los niveles de las variables y dimensiones y la estadística inferencial para hallar los niveles de correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Según Martínez (2018), los aspectos éticos permiten que las investigaciones tengan un alto grado de confiabilidad, respecto a su redacción y resultados, para ello el investigador cumplió con los siguientes aspectos: consentimiento informado: se informó claramente los objetivos del estudio a todo el personal del centro de salud.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,197	45	,000
Desempeño laboral	,223	45	,000

Nota: Extraído del SPSS v25

La prueba de Kolmogorov-Smirnov arrojó como resultado arrojó un valor de significancia = 0.000 para ambas variables. Dichos resultados indica que los datos no presentan una distribución normal. Por lo tanto, el indicador de correlación que se eligió fue Rho de Spearman, como estadístico no paramétrico.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Niveles de la variable liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28.9
	Medio	20	44.4
	Alto	12	26.7
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que el 28.9% del personal percibe una práctica de liderazgo con bajo nivel. El 44.4% del personal de la institución tiene un nivel medio de aceptación del tipo de liderazgo que demuestran los jefes del centro de salud, porque en la mayoría de casos brindan órdenes y no coordinan las actividades de una forma adecuada y tampoco fomentan al trabajo en equipo. El 26.7% indicó que está satisfechos con el liderazgo que ejercen el personal que tiene rol de jefatura.

Tabla 5*Niveles de liderazgo transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28.9
	Medio	19	42.2
	Alto	13	28.9
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que el 28.9% calificó al liderazgo transformacional con bajo nivel. Un 42,2% del personal perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo transformacional y que los motiva a superarse y a trabajar en equipo en favor de la comunidad que diariamente llega a tender en la mencionada institución. Un 28.9% está conforme con el liderazgo transformacional que aplican los jefes del centro hospitalario.

Tabla 6*Niveles de liderazgo transaccional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28.9
	Medio	20	44.4
	Alto	12	26.7
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que un 44.4% del personal perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo transaccional porque sólo están enfocados en cumplir con las metas de atención y en los resultados sin tener en cuenta el tema personal o motivacional de los servidores de salud que trabajan en dicho centro hospitalario.

Tabla 7*Niveles de liderazgo laissez-faire*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28.9
	Medio	23	51.1
	Alto	9	20.0
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que un 51.1% del personal perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo ausente (laissez-faire) porque no están presentes cuando en reuniones importantes para coordinación y mejora de los servicios de salud que el centro hospitalario ofrece a la comunidad.

Tabla 8*Niveles de la variable Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28.9
	Medio	28	62.2
	Alto	4	8.9
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que un 28.9% de encuestados calificó con nivel bajo el desempeño laboral, tomando en cuenta el personal total del centro hospitalario. Un 62.2% perciben que el desempeño laboral de los servidores de salud es de nivel medio porque no reciben indicaciones claras y no hay una motivación de parte de las jefaturas que dirigen las diferentes áreas del centro hospitalario. Sólo un 8.9% calificó con alto nivel del desempeño del personal

Tabla 9*Niveles de la dimensión Desempeño en la función*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	33.3
	Medio	28	62.2
	Alto	2	4.5
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que un 33.3% de encuestados calificó con bajo nivel el desempeño de los trabajadores según su función, Un 62.2% perciben que los servidores de salud demuestran un desempeño de nivel medio, porque indicaron que las coordinaciones para la programación de las actividades mensuales no son oportunas y eso no les permite realizar una atención adecuada a los pacientes. Y sólo un 4.5% afirmó que el personal trabaja demostrando alto desempeño en sus actividades.

Tabla 10*Niveles de la dimensión Características individuales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	37.8
	Medio	16	35.6
	Alto	12	26.7
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que el 37.8% de encuestados perciben que los servidores de salud presentan características individuales como creatividad y liderazgo que no son aprovechadas por los jefes de sus respectivas áreas. Un 35.6% calificó con nivel medio las características personales de los trabajadores y un 26.7% indicó que el personal presenta características que ayudan a demostrar un alto desempeño.

Tabla 11

Niveles de la dimensión Orientación a resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28.9
	Medio	29	64.4
	Alto	3	6.7
	Total	45	100.0

Nota: Extraído del SPSS v25

Se evidencia que un 28.9% de encuestados calificaron con bajo nivel la orientación a resultados que perciben en el resto de los trabajadores. Un 64.4% de encuestados perciben que los servidores de salud no están orientados a logros de resultados porque desconocen cuáles son las metas mensuales, ya que los jefes que lideran las áreas de trabajo no están presentes o no comunican de manera oportuna dichas metas. El 6.7% indicó que perciben que el personal sí trabajan enfocados lograr unos resultados.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023.

Tabla 12*Prueba de hipótesis*

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	,547**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,547**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

Nota: datos calculados en SPSS

Los resultados permitieron demostrar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los servidores del centro hospitalario, con una relación media y significativa y con un indicador estadístico en el rango de 0.547. Este hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, esto significa que el personal de la institución tiene un nivel medio de aceptación del tipo de liderazgo que demuestran los jefes del centro de salud, porque generalmente brindan órdenes, no coordinan las actividades de una forma adecuada y tampoco fomentan al trabajo en equipo.

Prueba hipótesis específica 1

HE1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1

			Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,503**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,503**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

Nota: datos calculados en SPSS

Los resultados permitieron demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los servidores del centro hospitalario, con una relación media y significativa y con un indicador estadístico en el rango de 0.503. Este hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, esto significa que el personal de la institución perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo transformacional, pero en un nivel medio, pero que deberían motivarlos en mayor medida a superarse y a trabajar en equipo en favor de la comunidad que diariamente llega a tender en la mencionada institución.

Prueba hipótesis específica 2

HE2: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 2

			Liderazgo transaccional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1.000	,547**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,547**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

Nota: datos calculados en SPSS

Los resultados permitieron demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los servidores del centro hospitalario, con una relación media y significativa y con un indicador estadístico en el rango de 0.547. Este hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, esto significa que los colaboradores de la institución perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo transaccional porque sólo están enfocados en cumplir con las metas de atención y en los resultados sin tener en cuenta el tema personal o motivacional de los servidores de salud que trabajan en dicho centro hospitalario.

Prueba hipótesis específica 3

HE3: Existe una relación significativa entre el liderazgo laissez y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 3

			Liderazgo laissez-faire	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo laissez-faire	Coeficiente de correlación	1.000	,552**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,552**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

Nota: datos calculados en SPSS

Los resultados permitieron demostrar la relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los servidores del centro hospitalario, con una relación media y significativa y con un indicador estadístico en el rango de 0.552. Este hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, esto significa que el personal de la institución perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo ausente (laissez-faire) porque no están presentes cuando en reuniones importantes de coordinación o para brindar alternativas de solución para la mejora de los servicios de salud que el centro hospitalario brinda a la comunidad.

Prueba hipótesis específica 4

HE4: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 4

			Liderazgo	Desempeño en la función
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	,465**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	45	45
	Desempeño en la función	Coeficiente de correlación	,465**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	45	45

Nota: datos calculados en SPSS

Los resultados permitieron demostrar la relación entre el liderazgo y el desempeño en la función de los servidores del centro hospitalario, con una relación media y significativa y con un indicador estadístico en el rango de 0.465. Este hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, esto significa que el personal de la institución perciben en general un nivel medio de desempeño en las funciones, ya que no se están cumpliendo las actividades planificadas en los servicios que brinda el centro; los encuestados creen que la cantidad de atenciones puede ser mayor a la actual.

Prueba hipótesis específica 5

HE5: Existe una relación significativa entre el liderazgo y las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 5

			Liderazgo	Características individuales
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	,639**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Características individuales	Coeficiente de correlación	,639**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

Nota: datos calculados en SPSS

Los resultados permitieron demostrar la relación entre el liderazgo y las características individuales de los servidores del centro hospitalario, con una relación considerable y significativa y con un indicador estadístico en el rango de 0.639. Este hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, esto significa que el personal de la institución percibe que no todos los trabajadores demuestran buena actitud y capacidad para la ejecución de su trabajo y ello no permite brindar un mejor servicio a los usuarios que diariamente llegan para ser atendidos en el centro hospitalario.

Prueba hipótesis específica 6

HE6: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 6

			Liderazgo	Orientación a resultados
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	,430**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	45	45
	Orientación a resultados	Coeficiente de correlación	,430**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	45	45

Nota: datos calculados en SPSS

Los resultados permitieron demostrar la relación entre el liderazgo y las características individuales de los servidores del centro hospitalario, con una relación media y significativa y con un indicador estadístico en el rango de 0.430. Este hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, esto significa que el personal de la institución percibe que la mayoría de los trabajadores sólo cumplen sus funciones asignadas, no hay proactividad y calidad en las actividades diarias.

V. DISCUSIÓN

El objeto general del estudio fue entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023. Según Chiavenato (2019) el liderazgo es el desarrollo de habilidades que permiten influir en otras personas. El liderazgo juega un papel fundamental para influir en los resultados organizacionales esperados y puede servir como un medio para lograr un alto desempeño y por ende lograr los objetivos.

En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2018) afirmaron que el liderazgo se asocia positivamente con una serie de resultados laborales, incluidos el comportamiento ético, el desempeño laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, entre otros. Por el contrario, el liderazgo se asocia negativamente con la intención de rotación, el comportamiento laboral contraproducente, el estrés laboral y la supervisión abusiva.

Los resultados hallados en el presente estudio arrojaron un estadístico de 0.547, que nos una relación que demuestra que el personal de la institución tiene un nivel medio de aceptación del tipo de liderazgo que demuestran los jefes del centro de salud, porque generalmente brindan órdenes, no coordinan las actividades de manera adecuada y tampoco fomentan al trabajo en equipo. Este hallazgo es similar a la tesis de Carrasco (2021), que halló un estadístico de 0.788 (correlación fuerte), en la cual los trabajadores indicaron que el liderazgo autoritario o autocrático es el que predomina en la empresa y es practicado por las jefaturas, lo que causa malestar emocional conllevando a un pobre desempeño de parte del personal.

También la tesis de Cabanillas (2021) halló un estadístico de 0.567 (correlación considerable), en la cual los trabajadores señalaron que la conducta de los líderes no es la más adecuada, ya que no existe una comunicación cordial para las coordinaciones de las actividades diarias. En estas investigaciones se identifica claramente que la buena práctica de liderazgo de parte de los responsables de los equipos es de suma importante para lograr mero compromiso y un mejor desempeño en las actividades.

El objeto específico 1 del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Según Chiavenato (2019), el liderazgo que transforma a las personas es el más valorado por los trabajadores, ya que les inspira confianza y sacan lo mejor de cada uno de ellos en favor del logro de las metas empresariales. Es un liderazgo que inspira y genera altos nivel de desempeño.

En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2018) afirmaron que este liderazgo se asocia positivamente con excelentes resultados a nivel laboral, porque el trabajador tiene el respaldo de su líder y eso los motiva a dar todo su esfuerzo por conseguir los planes establecidos. Los resultados hallados en el presente estudio arrojaron un estadístico de 0.503 que demuestra que los personales de la institución perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo transformacional, pero en un nivel medio, pero que deberían motivarlos en mayor medida a superarse y a trabajar en equipo en favor de la comunidad que diariamente llega a tender en la mencionada institución.

Este hallazgo es similar a la tesis de Bocanegra (2019), que halló un estadístico de 0.659 (correlación considerable), en la cual los trabajadores indicaron que el liderazgo transformacional es algo poco usual en las acciones de los jefes ya que la mayoría de ellos actúan de manera autoritaria y poco amable. También la tesis de Dishop y Good (2022) hallaron un estadístico de 0.438 (correlación media), en la cual los trabajadores señalaron que pueden identificar a pocas personas con las características de líder transformacional. En estas investigaciones se identifica claramente que el personal está más motivado cuando el líder tiene cierto apego con sus trabajadores guiándolo y brindarles un apoyo sincero y eficaz para trabajar de mejor manera.

El objetivo específico 2 del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Según Chiavenato (2019), este tipo de liderazgo busca lograr sus metas a costa del sobreesfuerzo de su personal, pero no le brinda el reconocimiento debido.

Se basa en los números, pero no en las personas. Es un liderazgo que inspira y genera altos nivel de desempeño.

En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2018) afirmaron que este liderazgo se centra en la eficacia y gestiona los recursos con el único fin de cumplir la meta, no analiza la situación del trabajador. Los resultados hallados en el presente estudio arrojaron un estadístico de 0.547 que demuestra que el personal de la institución perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo transaccional porque sólo están enfocados en cumplir con las metas de atención y en los resultados sin tener en cuenta el tema personal o motivacional de los servidores de salud que trabajan en dicho centro hospitalario.

Este hallazgo es similar a la tesis de Elbaz y Haddoud, (2017), que halló un estadístico de 0.727 (correlación considerable), en la cual los trabajadores indicaron que el liderazgo transaccional no les permite aportar con mejoras al flujo de trabajo actual que ejecutan. También la tesis de Vivian et al., (2016) hallaron un estadístico de 0.749 (correlación considerable), en la cual los trabajadores señalaron que se sienten desmotivados de trabajar sólo por los resultados y no recibir algún tipo de reconocimiento a su labor. En estas investigaciones se identifica claramente que el personal tiene un bajo desempeño porque percibe que su trabajo es requerido sólo para cumplir y lograr las metas empresariales y no se le reconoce el esfuerzo que pone en sus labores diarias.

El objetivo específico 3 del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo *laissez* y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Según Chiavenato (2019). Según Chiavenato (2019), este tipo de liderazgo no aporta mejoras ni a los trabajadores ni a las actividades, ya que, generalmente no está presente para las coordinaciones pertinentes. En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2018) afirmaron que este liderazgo no acompaña al trabajador, no estimula el esfuerzo y tampoco reconoce el compromiso de su personal. Los resultados hallados en el presente estudio arrojaron un estadístico de 0.552 que demuestra que los trabajadores de la institución perciben que los jefes de la institución de salud practican un liderazgo ausente (*laissez-faire*) porque no están presentes cuando en reuniones importantes de coordinación o para brindar alternativas de solución para la mejora de los servicios de salud que el centro hospitalario brinda a la comunidad.

Este hallazgo es similar a la tesis de Carrasco (2021), que halló un estadístico de 0.850 (correlación fuerte), en la cual los trabajadores indicaron que no tiene reuniones con su jefe y por ello no tiene una retroalimentación oportuna de su trabajo. También la tesis de Cabanillas (2021) hallaron un estadístico de 0.837 (correlación fuerte), en la cual los trabajadores señalaron que su jefe sólo llega al a oficina cuando hay reuniones importantes con los directivos y no realiza un seguimiento frecuente. En estas investigaciones se identifica claramente que el personal tiene un bajo desempeño porque percibe que no tiene un acompañamiento de su líder y por ello que no tiene opinión sobre su desempeño actual.

El objetivo específico 4 del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Según Chiavenato (2019). Según Chiavenato (2019), el desempeño en la función está relacionado directamente con las actividades que el trabajador realiza y su evaluación será de acuerdo a lo estipulado en los manuales de funciones. En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2018) afirmaron que el desempeño en la función es la manera en que el trabajador ejecuta sus tareas y para lograr un alto rendimiento, dicho trabajo debe ser de calidad. Los resultados hallados en el presente estudio arrojaron un estadístico de 0.465 que demuestra que los personales de la institución perciben que el desempeño de los trabajadores no es el óptimo y que, con un mejor liderazgo y motivación, puede mejorar y esto redundaría en una mejor y mayor atención a los usuarios.

Este hallazgo es similar a la tesis de Bocanegra (2019), que halló un estadístico de 0.677 (correlación considerable), en la cual los trabajadores indicaron que el desempeño que demuestra el personal es de nivel regular porque no tienen apoyo de su líder y por ellos que la motivación es baja. También la tesis de Carrasco (2021) hallaron un estadístico de 0.648 (correlación considerable), en la cual los trabajadores señalaron que el desempeño del personal está por debajo de lo esperado porque no se sienten comprometidos con sus líderes, ya que ellos están ausentes y no hay una coordinación en conjunto. En estas investigaciones se identifica claramente que el personal tiene un bajo desempeño porque no hay un

control y seguimiento por parte de sus líderes y no reciben una retroalimentación que permita mejorar su actual desempeño.

El objetivo específico 5 del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Según Chiavenato (2019), el desempeño en la función depende mucho del comportamiento individual de los miembros del equipo y de ciertas características como actitud, proactividad, iniciativa. En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2018) afirmaron que las características de las personas influyen fuertemente en su nivel de desempeño, cuanto mejor características desarrolle el trabajador mejor será su desempeño. Los resultados hallados en el presente estudio arrojaron un estadístico de 0.639 que demuestra que los colaboradores de la institución perciben que no tiene un buen nivel de proactividad para el desempeño de sus funciones, ya que los casos que llegan al centro requieren de una rápida atención.

Este hallazgo es similar a la tesis de Cabanillas (2021), que halló un estadístico de 0.604 (correlación considerable), en la cual los trabajadores indicaron que sus compañeros no presentan una buena actitud para ejecutar un buen trabajo y lograr los objetivos, porque no son motivados por sus jefes de área. También la tesis de Carrasco (2021) hallaron un estadístico de 0.626 (correlación considerable), en la cual los trabajadores señalaron que el personal tiene un desempeño de nivel regular, presentan desmotivación porque la retroalimentación que reciben no es la adecuada por parte de sus jefes. En estas investigaciones se identifica claramente que el personal puede presentar desmotivación y baja actitud para trabajar de manera óptima, porque el accionar de sus jefaturas no es el adecuado y no asumen su rol de mentor para mejorar las características individuales de sus trabajadores.

El objetivo específico 6 del estudio fue determinar la relación entre liderazgo y la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023. Según Chiavenato (2019), el personal debe trabajar pensando en alcanzar las metas de la organización y para ello debe tener un buen soporte de sus líderes. En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2018) afirmaron que las metas deben estar bien definidas para que el personal esté comprometido con dichos objetivos. Los resultados hallados en el presente estudio arrojaron un estadístico de 0.430 que demuestra que el trabajador de la institución perciben que el personal están

enfocado a los resultados en un nivel regular, ya que no se logran los indicadores que cada centro hospitalario tiene que cumplir mensualmente, como: cantidad de pacientes atendidos por mes.

Este hallazgo es similar a la tesis de Cabanillas (2021), que halló un estadístico de 0.533 (correlación media), en la cual los colaboradores indicaron que sus compañeros trabajan orientados a la seguridad, pero no orientados a la calidad. También la tesis de Carrasco (2021) hallaron un estadístico de 0.511 (correlación media), en la cual los trabajadores señalaron que el personal trabaja bien pero no tiene una buena capacidad de respuesta ante contingencias. En estas investigaciones se identifica claramente que las buenas prácticas de los líderes pueden influir de manera positiva en los trabajadores, generando compromiso por el logro de los resultados.

Como implicancia práctica, se conoce que la pandemia de COVID-19 creó nuevas condiciones para el funcionamiento de todas las organizaciones. De repente, hubo un problema con la falta de modelos de estilos de liderazgo apropiados en las organizaciones de atención médica (hospitales), que son particularmente vulnerables a las interrupciones en una pandemia. Los hospitales, en particular, se han visto expuestos a problemas de organización y gestión. La misión de los hospitales es tratar a los pacientes utilizando los últimos avances en medicina mientras brindan un alto nivel de servicios médicos de calidad. Esto significa la necesidad de una mejora continua de la gestión de la organización y la mejora de las competencias de los médicos y el personal empleados.

Durante las últimas tres décadas, las organizaciones de atención médica del sector público (particularmente los hospitales) han adoptado cada vez más modelos de gobernanza que se basan en una burocracia convencional. Pero, deben realizarse cambios que permitan aplicar una estructura más empresarial en los hospitales públicos, con el objetivo de aumentar la independencia en la toma de decisiones. Esta transformación requiere cambios estructurales significativos en los puestos de liderazgo, incluido el establecimiento del puesto de Jefes o Gerentes de Centro Hospitalario.

Varios centros hospitalarios han disminuido sus rendimientos debido a la falta de preparación para enfrentar un aumento drástico en el número de pacientes durante la pandemia. En 2020 hubo cambios bruscos que afectaron las actividades y también la comunicación y el comportamiento de todo el personal de los hospitales, especialmente en los centros públicos de salud. En este momento, el desempeño de los hospitales y los trabajadores de la salud también es importante para evaluar, mantener y mejorar la salud de las personas. Este fenómeno es un signo de interrogación para los investigadores sobre si existe una influencia entre el estilo de liderazgo y la identificación organizacional en el desempeño del hospital.

Como implicancia teórica, sabemos que el enfoque de liderazgo representa un proceso de maximización de competencias que fomenta la cultura de alto rendimiento. El liderazgo dentro de una organización también impacta significativamente en lograr un buen desempeño organizacional. Para lograr el más alto nivel de desarrollo de los empleados, se espera que la gestión de recursos humanos, las relaciones laborales armoniosas entre los empleados y los estilos de liderazgo aumenten la productividad laboral. El liderazgo efectivo puede proporcionar dirección a los esfuerzos de cada empleado para lograr las metas de la organización, y al administrar a sus subordinados, un líder debe ser capaz de leer la situación correcta para que pueda brindar puntos de vista sobre cómo tratar y resolver problemas.

Se necesita un buen liderazgo para desarrollar empleados e identificación organizacional para aumentar la productividad. El fenómeno encontrado por los investigadores en el estudio previo muestra que los estilos de liderazgo tienen una influencia en el desempeño de los empleados el centro hospitalario.

Los resultados de investigaciones anteriores sugieren que cuando los trabajadores ya tienen una alta identificación con su organización, la efectividad del comportamiento del líder para aumentar la capacidad de adaptación de los empleados funcionará mejor. Los trabajadores están dispuestos a adaptarse al sistema organizacional cuando se ven a sí mismos como miembros de la organización todo ello mejora los niveles de desempeño laboral. Por el contrario, si los trabajadores no se identifican con la organización que los emplea, es difícil que encuentren significado en el lugar de trabajo. En esta situación, el liderazgo

transformacional y los estilos de liderazgo estratégico son más necesarios y deberían tener un efecto más fuerte.

Como implicancias metodológicas; se debe considerar el uso y aplicación de instrumentos adecuados; en lo posible que sean instrumentos estandarizados y aceptados por la comunidad científica. Ello garantiza una correcta aplicación y la obtención de resultados acorde a los objetivos planteados. En la presente investigación se aplicó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto, 2000) para evaluar la variable Liderazgo y para la variable Desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Escalas Gráficas (Chiavenato, 2019), los cuales obtuvieron un alto nivel de confiabilidad en los resultados estadísticos el indicador Alfa de Cronbach.

Respecto a la población, ésta estuvo conformada por 45 personas, lo cual es una cantidad pequeña en comparación a otras investigaciones, lo que no permite generalizar en mayor medida los resultados y las conclusiones vertidas en instituciones de salud con un mayor número de trabajadores. La estadística sugiere que las poblaciones sean más grandes (inicialmente mayores a 100 individuos) para obtener una mayor representatividad que conlleve a resultados que permita generalizar las conclusiones.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023, demostrada por el valor estadístico de 0.547.
- El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023, demostrada por el valor estadístico de 0.503.
- El liderazgo transaccional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023, demostrada por el valor estadístico de 0.547.
- El liderazgo laissez faire se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023, demostrada por el valor estadístico de 0.542.
- El liderazgo se relaciona de manera significativa con el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023, demostrada por el valor estadístico de 0.465.
- El liderazgo se relaciona de manera significativa con las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023, demostrada por el valor estadístico de 0.639.
- El liderazgo se relaciona de manera significativa con la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023, demostrada por el valor estadístico de 0.430.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Aplicar un programa de capacitaciones a su personal, especialmente a las personas que ocupan cargos de jefatura, para mejorar la comunicación y coordinación con el resto de los trabajadores de la institución hospitalaria.
- 2) Se sugiere al director del centro hospitalario que identifique a las personas que fueron calificadas como líderes transformacionales, para que puedan servir de capacitadores internos y mejorar la relación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la institución.
- 3) Realizar reuniones cada semana o cada 15 días para informar los avances e indicadores de los servicios y enfatizar que no sólo se deben enfocar en cumplir dichos indicadores, sino también en la motivación y comprensión de los trabajadores
- 4) Controlar la asistencia del personal de manera más estricta para que los jefes estén presentes dentro de su horario laboral y puedan apoyar con las actividades programadas en el centro de salud y dar seguimiento a los trabajadores de sus áreas respectivas.
- 5) Evaluar el desempeño de los trabajadores y muestre sus resultados. Luego de ello, se le debe brindar una retroalimentación adecuada para que mejoren su desempeño.
- 6) Realizar capacitaciones sobre trabajo en equipo, disciplina laboral y temas relacionados para mejorar la capacidad de respuesta y proactividad del personal.
- 7) Reunir a todo el personal para que muestre los indicadores que deben cumplir cada mes y pida compromiso para lograrlos. Además, debe comprometerse a brindar una retroalimentación y soporte al personal para mejorar su desempeño y lograr las metas del centro hospitalario.

REFERENCIAS

- Alahbabi, A. M. F., Binti Robani, A., & Bin Zainudin, M. Z. (2023). A Framework of Servant Leadership Impact on Job Performance: The Mediation Role of Employee Happiness in UAE Healthcare Sector. *Quality - Access to Success*, 24(194), 69-79. Scopus. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.08>
- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: An empirical investigation. *Tehnicki Vjesnik*, 21(3), 623-629. Scopus.
- Alilyyani, B. (2022). The Effect of Authentic Leadership on Nurses' Trust in Managers and Job Performance: A Cross-Sectional Study. *Nursing Reports*, 12(4), 993-1003. Scopus. <https://doi.org/10.3390/nursrep12040095>
- AlMazrouei, H. (2023). Empowerment leadership as a predictor of expatriates job performance and creative work involvement. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 837-874. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2021-2769>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Arvey, R. D., & Neel, C. W. (1974). Moderating effects of employee expectancies on the relationship between leadership consideration and job performance of engineers. *Journal of Vocational Behavior*, 4(2), 213-222. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(74\)90105-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(74)90105-5)
- Ayça, B. (2023). Association between Authentic Leadership and Job Performance—The Moderating Roles of Trust in the Supervisor and Trust in the Organization: The Example of Türkiye. *Sustainability (Switzerland)*, 15(8). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su15086539>

- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. J. (2014). Performance Adaptation: A Theoretical Integration and Review. *Journal of Management*, 40(1), 48-99. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>
- Bernal, C. A. (2010), *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3era Ed.). Colombia: Pearson.
- Bocanegra Nahuinmallma, A. V. (2019). Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38524>
- Bryan, V., & Vitello-Cicciu, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81-87. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Cabanillas Arteaga, N. (2021). Estilo de liderazgo y desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73148>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A Look Back and a Leap Forward: A Review and Synthesis of the Individual Work Performance Literature. *Academy of Management Annals*, 11(2), 825-885. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0151>
- Carrasco Carlos, N. N. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational

- leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business and Management*, 10(1). Scopus. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- CONCYTEC (2018). *Investigación aplicada – Base de Conocimiento*. Recuperado 13 de julio de 2023, de <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Dishop, C. R., & Good, V. (2022). A dynamic system of job performance with goals and leadership changes as shocks. *Journal of Business Research*, 139, 602-613. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.018>
- Elbaz, A. M., & Haddoud, M. Y. (2017). The role of wisdom leadership in increasing job performance: Evidence from the Egyptian tourism sector. *Tourism Management*, 63, 66-76. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.008>
- Fong Prado, M. J. (2018). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en una empresa de call center, Lima Metropolitana, 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30399>
- Hasan, A. A., Ahmad, S. Z., & Osman, A. (2023). Transformational leadership and work engagement as mediators on nurses' job performance in healthcare clinics: Work environment as a moderator. *Leadership in Health Services*. Scopus. <https://doi.org/10.1108/LHS-10-2022-0097>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Ibrahim, M. Y. (2018). Model of Virtual Leadership, Intra-team Communication and Job Performance Among School Leaders in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 674-680. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.126>
- Kim, K. Y., Atwater, L., Jolly, P., Ugwuanyi, I., Baik, K., & Yu, J. (2021). Supportive leadership and job performance: Contributions of supportive climate, team-member exchange (TMX), and group-mean TMX. *Journal of Business Research*, 134, 661-674. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.011>
- Martínez Ruiz, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning.

- Mihalcea, A. (2014). Leadership, Personality, Job Satisfaction and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 443-447. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.287>
- Mishra, S. S., & Hassen, M. H. (2023). Servant leadership and employee's job performance: The role of public service motivation in Ethiopian public sector organizations. *International Journal of Public Leadership*, 19(1), 64-80. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJPL-05-2022-0025>
- Moreno-Casado, H., Leo, F. M., López-Gajardo, M. A., García-Calvo, T., Cuevas, R., Sánchez-Oliva, D., Moreno-Casado, H., Leo, F. M., López-Gajardo, M. A., García-Calvo, T., Cuevas, R., & Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322. <https://doi.org/10.6018/analesps.37.2.425351>
- Özçelik, G., & Cenkci, T. (2014). Moderating Effects of Job Embeddedness on the Relationship between Paternalistic Leadership and In-role Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 872-880. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.096>
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: The mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 920-936. Scopus. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149>
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2014). Retraction notice to: "The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts" [The Leadership Quarterly 23 (2012) 502-506]. *The Leadership Quarterly*, 25(6), 1183-1184. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.11.001>
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2018). *Administración*. (13va ed.). México: Pearson.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo* (1era Ed.). Madrid: ESIC.

- Sarwar, U., Aamir, M., Bichao, Y., & Chen, Z. (2023). Authentic leadership, perceived organizational support, and psychological capital: Implications for job performance in the education sector. *Frontiers in Psychology*, 13. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084963>
- Suarez, D. L. C., & Lizbeth, D. (2022). Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81557>
- Tremblay, M., & Simard, G. (2018). A multifoci approach to study social support and job performance: A target similarity consideration of development-enhancing practices, leadership, and structure. *Journal of Business Research*, 92, 118-130. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.002>
- Tse, H. H. M., & Chiu, W. C. K. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827-2835. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.07.018>
- Vega Villa, C., & Zavala Villalón, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405>
- Vivian Chen, C.-H., Yuan, M.-L., Cheng, J.-W., & Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 234-246. <https://doi.org/10.1016/j.najef.2015.10.012>
- Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24(5), 421-425. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2016.09.002>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia.

Título: Liderazgo y desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023.	<p>H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023.</p> <p>H1: Existe una relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Liderazgo transformacional	-Influencia idealizada -Motivación inspiradora -Estimulación intelectual	1-8 9-12 13-17	Likert (ordinal) 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	
			Liderazgo transaccional	-Recompensa contingente -Dirección por excepción (activa)	18-20 20-24 25-28		
			Liderazgo laissez-Faire	-Dirección por Excepción (pasiva) -Laissez-faire	29-32 33-36		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito, Moche 2023.</p>	<p>El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.</p> <p>El liderazgo transaccional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Desempeño en la función	-Cantidad de trabajo -Calidad -Conocimiento del trabajo -Responsabilidad -Cooperación	1 2 3-4 5 6-7	Likert (ordinal) 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	
			Características individuales	-Comprensión de situaciones -Creatividad -Liderazgo	8 9 10		

¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez faire y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo laissez faire y el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.	El liderazgo laissez faire se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.		-Hábitos de seguridad -Iniciativa -Relaciones interpersonales.	11 12 13			
	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.	El liderazgo se relaciona de manera significativa con el desempeño en la función del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.	Orientación a Resultados	-Atención al cliente -Rapidez -Cumplimiento -Enfoque en resultados.	14-15 16 17 18			
	Determinar la relación entre el liderazgo y las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.	El liderazgo se relaciona de manera significativa con las características individuales del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.						
	Determinar la relación entre el liderazgo y la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.	El liderazgo se relaciona de manera significativa con la orientación a resultados del personal de un centro hospitalario, Moche 2023.						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Diseño: Correlacional		Población: 45 trabajadores Muestra: 45 trabajadores	Técnica: Encuesta: Instrumentos: Cuestionario e Liderazgo Cuestionario e Desempeño Laboral		Método Inferencial			

ANEXO 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	El liderazgo se define como la capacidad de influir y persuadir en otras personas, para conseguir un fin común (Chiavenato, 2019).	El Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto), intenta medir el nivel liderazgo percibido por los trabajadores de la organización. Cada ítem tiene una puntuación de tipo escala de Likert del 1 al 5: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada - Motivación inspiradora - Estimulación intelectual - Consideración individualizada 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	Es aquel liderazgo que logra una fuerte inspiración en su equipo de trabajo para llevarlos a logros superlativos (Robbins et al., 2018).		Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa Contingente - Dirección por excepción (activa) 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Liderazgo laissez-Faire	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección por Excepción (pasiva) - Laissez-faire 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Desempeño laboral	Se define como el comportamiento individual, algo que las personas hacen y pueden observar, que genera valor para la organización y contribuye a los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019)	Según Chiavenato (2019), el desempeño puede evaluarse con el método de evaluación de Escalas Graficas, que considera las tres dimensiones. Cada ítem tiene una puntuación de tipo escala de Likert del 1 al 5: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión.	Desempeño en la función	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo - Calidad - Conocimiento del trabajo - Responsabilidad - Cooperación 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Características individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de situaciones - Creatividad - Liderazgo - Hábitos de seguridad - Iniciativa - Relaciones interpersonales. 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Orientación a Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al cliente - Rapidez - Cumplimiento - Enfoque en resultados. 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

ANEXO 3: Instrumento Liderazgo

Tenga usted un excelente día, soy Cruzado Rodríguez Clarivel, licenciada en administración, y pertenezco al Programa de Posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Trujillo en Perú. Estoy estudiando: Liderazgo y Desempeño laboral, es por ello que te agradezco los 5 minutos que le va a llevar a cumplir la siguiente encuesta trata sobre preguntas acerca de Liderazgo. A continuación, se exponen las preguntas de acuerdo a las siguientes dimensiones, se debe escoger solo una opción:

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

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: liderazgo transformacional					
1) ¿Conversa sobre sus creencias y valores más importantes?					
2) ¿Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito?					
3) ¿Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas?					
4) ¿Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial?					
5) ¿Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella?					
6) ¿Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses?					
7) ¿Actúa de modo que se gana mi respeto?					
8) ¿Muestra poder y confianza ?					
9) ¿Habla en forma optimista acerca del futuro?					
10) ¿Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr?					
11) ¿Construye una visión estimulante del futuro?					
12) ¿Expresa confianza en que se alcancen las metas?					

13) ¿Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados?					
14) ¿Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas?					
15) ¿Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes?					
16) ¿Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo?					
17) ¿Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar?					
18) ¿Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo?					
19) ¿Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás?					
20) ¿Me ayuda a desarrollar mis fortalezas?					
Dimensión: Liderazgo transaccional					
21) ¿Aclara lo que uno puede esperar recibir cuando son alcanzadas las metas de desempeño?					
22) ¿Me entrega ayuda a cambio de mis esfuerzos?					
23) ¿Define en términos específicos quién es responsable de alcanzar los objetivos de desempeño?					
24) ¿Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas?					
25) ¿Focaliza la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares?					
26) ¿Concentra toda su atención en tratar con errores, quejas y fallas?					
27) ¿Mantiene un seguimiento de todos los errores?					
28) ¿Dirige mi atención hacia fallas para lograr los estándares?					
Dimensión: Liderazgo laissez-Faire					
29) ¿No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios?					
30) ¿Espera que las cosas salgan mal antes de actuar?					
31) ¿Demuestra su firme creencia en que "lo que no está roto no se arregla"?					
32) ¿Antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos?					
33) ¿Evita involucrarse cuando surge un tema importante?					
34) ¿Está ausente cuando se le necesita?					
35) ¿Evita tomar decisiones?					
36) ¿Dilata la respuesta a cuestiones urgentes?					

ANEXO 4: Instrumento Desempeño laboral

Tenga usted un excelente día, soy Cruzado Rodríguez Clarivel, licenciada en administración, y pertenezco al Programa de Posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Trujillo en Perú. Estoy estudiando: Liderazgo y Desempeño laboral, es por ello que te agradezco los 5 minutos que le va a llevar a cumplimentar la siguiente encuesta trata sobre preguntas acerca de Desempeño Laboral. A continuación, se exponen las preguntas de acuerdo a las siguientes dimensiones, se debe escoger solo una opción:

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

Nº	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño en la función						
1	¿La cantidad de tareas realizadas y tiempo requerido para ejecutarlas fueron satisfactorios?					
2	¿Cumple con precisión la ejecución de la tarea, logrando calidad en su trabajo?					
3	¿Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna?					
4	¿Demuestra conocimiento de sus funciones al ejecutar su trabajo?					
5	¿Muestra dedicación y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones?					
6	¿Tiene buena actitud con su jefe, supervisor y compañeros?					
7	¿Cumple su función utilizando correctamente todos sus EPP's?					
Dimensión: Características individuales						
8	¿Comprende perfectamente las funciones asignadas para la ejecución de su trabajo?					

9	¿Demuestra capacidad para proponer nuevas ideas de solución a los problemas en su trabajo?					
10	¿Lidera y se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en su trabajo?					
11	¿Trabaja cumpliendo las normas de bioseguridad establecidas por la empresa?					
12	¿Demuestra iniciativa a la hora de ejecutar sus actividades?					
13	¿Tiene buena relación con el resto de sus compañeros de trabajo?					
Dimensión: Orientación a Resultados						
14	¿Trabaja con orientación a la seguridad?					
15	¿Trabaja con orientación hacia la calidad?					
16	¿Trabaja demostrando capacidad de respuesta?					
17	¿Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente?					
18	¿Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido?					

ANEXO 5: Evaluación de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN MANUEL ALIAGA POLO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN, RECURSOS HUMANOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

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 de Liderazgo
Autora:	Bernard Bass y Bruce Avolio
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Cruzado Rodríguez, Clarivel
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresarial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Liderazgo transformacional	Es el que inspira cambios positivos en los dirigidos y se invierte en el éxito de cada uno de los miembros involucrados en el proceso
Ordinal	Liderazgo transaccional	Es el liderazgo que produce cambios incrementales en la forma en que se comportan los seguidores, por ejemplo, los líderes transaccionales generalmente recompensan o disciplinan al seguidor según la idoneidad del desempeño del empleado
Ordinal	Liderazgo laissez-Faire	Los líderes de laissez-faire tienen una actitud de confianza en sus empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Liderazgo elaborado por ...Bas y Avolioen el año ...2000.... 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 sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transformacional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia idealizada	<p>Conversa sobre sus creencias y valores más importantes</p> <p>Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.</p> <p>Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas</p> <p>Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.</p> <p>Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella.</p> <p>Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses</p> <p>Actúa de modo que se gana mi respeto</p> <p>Muestra poder y confianza.</p>	4	4	4	
Motivación	<p>Habla en forma optimista acerca del futuro</p> <p>Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita</p>	4	4	4	

inspiradora	lograr Construye una visión estimulante del futuro Expresa confianza en que se alcanzaran las metas				
Estimulación intelectual	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar	4	4	4	
Consideración individualizada	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transaccional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa Contingente	Aclara lo que uno puede esperar recibir cuando son alcanzadas las metas de desempeño Me entrega ayuda a cambio de mis esfuerzos Define en términos específicos quién es responsable de alcanzar los objetivos de desempeño Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	4	4	4	
Dirección por excepción (activa)	Focaliza la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares Concentra toda su atención en tratar con errores, quejas y fallas Mantiene un seguimiento de todos los errores	4	4	4	

	Dirige mi atención hacia fallas para lograr los estándares				
--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Liderazgo laissez-Faire
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo laissez-Faire que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por Excepción (pasiva)	No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios Espera que las cosas salgan mal antes de actuar Demuestra su firme creencia en que "lo que no está roto no se arregla" Antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos	4	4	4	
Laissez-faire	Evita involucrarse cuando surge un tema importante Está ausente cuando se le necesita Evita tomar decisiones Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI 18832789

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN MANUEL ALIAGA POLO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN, RECURSOS HUMANOS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo
Autora:	Idalberto Chiavenato
Procedencia:	Brasil
Administración:	Cruzado Rodríguez, Clarivel
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresarial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Desempeño en la función	permite evaluar el comportamiento de los trabajadores al momento de realizar sus actividades
Ordinal	Características individuales	permite identificar la iniciativa y automotivación que tienen los trabajadores para realzar su labor
Ordinal	Orientación a Resultados	permite evaluar qué tanto está comprometido con el logro de los resultados de su área y de la organización

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral.. elaborado porChiavenato.....en el año ...2009. 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 sintácticay 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 laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la función
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el desempeño en las funciones que cumplen en un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo	La cantidad de tareas realizadas y tiempo requerido para ejecutarlas fueron satisfactorios	4	4	4	
Calidad	Cumple con precisión la ejecución de la tarea, logrando calidad en su trabajo	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna Demuestra conocimiento de sus funciones al ejecutar su trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	Muestra dedicación y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	

Cooperación	Tiene buena actitud con su jefe, supervisor y compañeros Cumple su función utilizando correctamente todos sus EPP's	4	4	4	
-------------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Características individuales
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción sobre las características individuales que presenta el personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de situaciones	Comprende perfectamente las funciones asignadas para la ejecución de su trabajo	4	4	4	
Creatividad	Demuestra capacidad para proponer nuevas ideas de solución a los problemas en su trabajo	4	4	4	
Liderazgo	Lidera y se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en su trabajo	4	4	4	
Hábitos de seguridad	Trabaja cumpliendo las normas de bioseguridad establecidas por la empresa	4	4	4	
Iniciativa	Demuestra iniciativa a la hora de ejecutar sus actividades	4	4	4	
Relaciones interpersonales.	Tiene buena relación con el resto de sus compañeros de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Orientación a Resultados
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción sobre la orientación a resultados que demuestra el personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención al cliente	Trabaja con orientación a la seguridad Trabaja con orientación hacia la calidad	4	4	4	

Rapidez	Trabaja demostrando capacidad de respuesta	4	4	4	
Cumplimiento	Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente	4	4	4	
Enfoque en resultados	Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI 18832789

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERÍA, EDUCACIÓN, FINANZAS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

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 de Liderazgo
Autores:	Bernard Bass y Bruce Avolio
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Cruzado Rodríguez, Clarivel
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresarial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Liderazgo transformacional	Es el que inspira cambios positivos en los dirigidos y se invierte en el éxito de cada uno de los miembros involucrados en el proceso
Ordinal	Liderazgo transaccional	Es el liderazgo que produce cambios incrementales en la forma en que se comportan los seguidores, por ejemplo, los líderes transaccionales generalmente recompensan o disciplinan al seguidor según la idoneidad del desempeño del empleado
Ordinal	Liderazgo laissez-Faire	Los líderes de laissez-faire tienen una actitud de confianza en sus empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Liderazgo elaborado por Bass y Avolio..... en el año ...2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transformacional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia idealizada	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial. Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella. Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses Actúa de modo que se gana mi respeto Muestra poder y confianza.	4	4	4	

Motivación inspiradora	Habla en forma optimista acerca del futuro Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr Construye una visión estimulante del futuro Expresa confianza en que se alcanzaran las metas	4	4	4	
Estimulación intelectual	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar	4	4	4	
Consideración individualizada	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transaccional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa Contingente	Aclara lo que uno puede esperar recibir cuando son alcanzadas las metas de desempeño Me entrega ayuda a cambio de mis esfuerzos Define en términos específicos quién es responsable de alcanzar los objetivos de desempeño Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	4	4	4	
Dirección por excepción (activa)	Focaliza la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares Concentra toda su atención en tratar con errores, quejas	4	4	4	

y fallas Mantiene un seguimiento de todos los errores Dirige mi atención hacia fallas para lograr los estándares				
--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Liderazgo laissez-Faire
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo laissez-Faire que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por Excepción (pasiva)	No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios Espera que las cosas salgan mal antes de actuar Demuestra su firme creencia en que "lo que no está roto no se arregla" Antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos	4	4	4	
Laissez-faire	Evita involucrarse cuando surge un tema importante Está ausente cuando se le necesita Evita tomar decisiones Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI 18110664

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERÍA, EDUCACIÓN, FINANZAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor:	Idalberto Chiavenato
Procedencia:	Brasil
Administración:	Cruzado Rodríguez, Clarivel
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresarial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Desempeño en la función	permite evaluar el comportamiento de los trabajadores al momento de realizar sus actividades
Ordinal	Características individuales	permite identificar la iniciativa y automotivación que tienen los trabajadores para realzar su labor
Ordinal	Orientación a Resultados	permite evaluar qué tanto está comprometido con el logro de los resultados de su área y de la organización

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral.. elaborado porChiavenato.....en el año ...2009. 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 sintácticay 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 laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la función
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el desempeño en las funciones que cumplen en un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo	La cantidad de tareas realizadas y tiempo requerido para ejecutarlas fueron satisfactorios	4	4	4	
Calidad	Cumple con precisión la ejecución de la tarea, logrando calidad en su trabajo	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna Demuestra conocimiento de sus funciones al ejecutar su trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	Muestra dedicación y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	

Cooperación	Tiene buena actitud con su jefe, supervisor y compañeros Cumple su función utilizando correctamente todos sus EPP's	4	4	4	
-------------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Características individuales
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción sobre las características individuales que presenta el personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de situaciones	Comprende perfectamente las funciones asignadas para la ejecución de su trabajo	4	4	4	
Creatividad	Demuestra capacidad para proponer nuevas ideas de solución a los problemas en su trabajo	4	4	4	
Liderazgo	Lidera y se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en su trabajo	4	4	4	
Hábitos de seguridad	Trabaja cumpliendo las normas de bioseguridad establecidas por la empresa	4	4	4	
Iniciativa	Demuestra iniciativa a la hora de ejecutar sus actividades	4	4	4	
Relaciones interpersonales.	Tiene buena relación con el resto de sus compañeros de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Orientación a Resultados
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción sobre la orientación a resultados que demuestra el personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención al cliente	Trabaja con orientación a la seguridad Trabaja con orientación hacia la calidad	4	4	4	

Rapidez	Trabaja demostrando capacidad de respuesta	4	4	4	
Cumplimiento	Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente	4	4	4	
Enfoque en resultados	Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido	4	4	4	

Firma del valuator



DNI 18110664

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DORA LUZ ZEGARRA ESCALANTE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN, RECURSOS HUMANOS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

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 de Liderazgo
Autora:	Bernard Bass y Bruce Avolio
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Cruzado Rodríguez, Clarivel
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresarial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Liderazgo transformacional	Es el que inspira cambios positivos en los dirigidos y se invierte en el éxito de cada uno de los miembros involucrados en el proceso
Ordinal	Liderazgo transaccional	Es el liderazgo que produce cambios incrementales en la forma en que se comportan los seguidores, por ejemplo, los líderes transaccionales generalmente recompensan o disciplinan al seguidor según la idoneidad del desempeño del empleado
Ordinal	Liderazgo laissez-Faire	Los líderes de laissez-faire tienen una actitud de confianza en sus empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Liderazgo elaborado por Bass y Avolio..... en el año De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 brindar sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transformacional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia idealizada	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial. Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella. Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses Actúa de modo que se gana mi respeto Muestra poder y confianza.	4	4	4	

Motivación inspiradora	Habla en forma optimista acerca del futuro Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr Construye una visión estimulante del futuro Expresa confianza en que se alcanzaran las metas	4	4	4	
Estimulación intelectual	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar	4	4	4	
Consideración individualizada	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transaccional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa Contingente	Aclara lo que uno puede esperar recibir cuando son alcanzadas las metas de desempeño Me entrega ayuda a cambio de mis esfuerzos Define en términos específicos quién es responsable de alcanzar los objetivos de desempeño Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	4	4	4	
Dirección por excepción (activa)	Focaliza la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares Concentra toda su atención en tratar con errores, quejas	4	4	4	

y fallas Mantiene un seguimiento de todos los errores Dirige mi atención hacia fallas para lograr los estándares					
--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Liderazgo laissez-Faire
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo laissez-Faire que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por Excepción (pasiva)	No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios Espera que las cosas salgan mal antes de actuar Demuestra su firme creencia en que "lo que no está roto no se arregla" Antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos	4	4	4	
Laissez-faire	Evita involucrarse cuando surge un tema importante Está ausente cuando se le necesita Evita tomar decisiones Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI 17861911

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DORA LUZ ZEGARRA ESCALANTE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN, RECURSOS HUMANOS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

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 de Liderazgo
Autora:	Bernard Bass y Bruce Avolio
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Cruzado Rodríguez, Clarivel
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresarial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Liderazgo transformacional	Es el que inspira cambios positivos en los dirigidos y se invierte en el éxito de cada uno de los miembros involucrados en el proceso
Ordinal	Liderazgo transaccional	Es el liderazgo que produce cambios incrementales en la forma en que se comportan los seguidores, por ejemplo, los líderes transaccionales generalmente recompensan o disciplinan al seguidor según la idoneidad del desempeño del empleado
Ordinal	Liderazgo laissez-Faire	Los líderes de laissez-faire tienen una actitud de confianza en sus empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Liderazgo elaborado por Bass y Avolio..... en el año De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transformacional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia idealizada	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial. Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella. Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses Actúa de modo que se gana mi respeto Muestra poder y confianza.	4	4	4	

Motivación inspiradora	Habla en forma optimista acerca del futuro Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr Construye una visión estimulante del futuro Expresa confianza en que se alcanzaran las metas	4	4	4	
Estimulación intelectual	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar	4	4	4	
Consideración individualizada	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo transaccional que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa Contingente	Aclara lo que uno puede esperar recibir cuando son alcanzadas las metas de desempeño Me entrega ayuda a cambio de mis esfuerzos Define en términos específicos quién es responsable de alcanzar los objetivos de desempeño Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas	4	4	4	
Dirección por excepción (activa)	Focaliza la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares Concentra toda su atención en tratar con errores, quejas	4	4	4	

y fallas Mantiene un seguimiento de todos los errores Dirige mi atención hacia fallas para lograr los estándares				
--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Liderazgo laissez-Faire
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el liderazgo laissez-Faire que aplican los jefes de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por Excepción (pasiva)	No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios Espera que las cosas salgan mal antes de actuar Demuestra su firme creencia en que "lo que no está roto no se arregla" Antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos	4	4	4	
Laissez-faire	Evita involucrarse cuando surge un tema importante Está ausente cuando se le necesita Evita tomar decisiones Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI 17861911

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DORA LUZ ZEGARRA ESCALANTE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN, RECURSOS HUMANOS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo
Autora:	Cruzado Rodríguez, Clarivel
Procedencia:	
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresarial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Desempeño en la función	permite evaluar el comportamiento de los trabajadores al momento de realizar sus actividades
Ordinal	Características individuales	permite identificar la iniciativa y automotivación que tienen los trabajadores para realizar su labor
Ordinal	Orientación a Resultados	permite evaluar qué tanto está comprometido con el logro de los resultados de su área y de la organización

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral.. elaborado porChiavenato.....en el año ...2000..... 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 sintácticas y semánticas son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la función
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del personal sobre el desempeño en las funciones que cumplen en un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo	La cantidad de tareas realizadas y tiempo requerido para ejecutarlas fueron satisfactorios	4	4	4	
Calidad	Cumple con precisión la ejecución de la tarea, logrando calidad en su trabajo	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna Demuestra conocimiento de sus funciones al ejecutar su trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	Muestra dedicación y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	

Cooperación	Tiene buena actitud con su jefe, supervisor y compañeros Cumple su función utilizando correctamente todos sus EPP's	4	4	4	
-------------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Características individuales
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción sobre las características individuales que presenta el personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de situaciones	Comprende perfectamente las funciones asignadas para la ejecución de su trabajo	4	4	4	
Creatividad	Demuestra capacidad para proponer nuevas ideas de solución a los problemas en su trabajo	4	4	4	
Liderazgo	Lidera y se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en su trabajo	4	4	4	
Hábitos de seguridad	Trabaja cumpliendo las normas de bioseguridad establecidas por la empresa	4	4	4	
Iniciativa	Demuestra iniciativa a la hora de ejecutar sus actividades	4	4	4	
Relaciones interpersonales.	Tiene buena relación con el resto de sus compañeros de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Orientación a Resultados
- Objetivos de la Dimensión: medir la percepción sobre la orientación a resultados que demuestra el personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención al cliente	Trabaja con orientación a la seguridad Trabaja con orientación hacia la calidad	4	4	4	

Rapidez	Trabaja demostrando capacidad de respuesta	4	4	4	
Cumplimiento	Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente	4	4	4	
Enfoque en resultados	Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI 17861911

Muestra	VARIABLE 1: LIDERAZGO																				Total Liderazgo																			
	Dimension: Liderazgo Transformacional										Dimension: Liderazgo Transaccional						Dimensión : Laissez-faire																							
	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20		Lider_Transf	L21	L22	L23	L24	L25	L26	L27	L28	Lider_Transac	L29	L30	L31	L32	L33	L34	L35	L36	Lider_Laissez
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	31	1	1	1	1	1	1	2	2	10	3	3	3	2	2	1	1	1	16	57
2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	24	3	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	2	2	1	10	44	
3	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
4	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
5	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
6	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
7	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
8	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
9	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
10	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
11	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
12	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	45	2	1	2	3	2	1	2	4	17	3	2	3	2	2	3	2	1	18	80
13	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	60	3	2	3	4	3	3	2	5	25	3	2	3	3	2	3	3	3	22	107
14	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	60	3	2	3	4	3	3	2	5	25	3	2	3	3	2	3	3	3	22	107
15	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	60	3	2	3	4	3	3	2	5	25	3	2	3	3	2	3	3	3	22	107
16	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	60	3	2	3	4	3	3	2	5	25	3	2	3	3	2	3	3	3	22	107
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	3	5	2	30	5	5	4	4	4	4	4	4	34	144
18	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	4	2	64	4	3	3	4	3	2	4	4	27	3	2	2	2	2	4	2	4	21	112
19	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	83	4	2	5	5	5	3	4	4	32	4	3	4	4	4	4	4	5	32	147
20	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	5	19	88	
21	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	59	3	1	3	4	3	2	4	4	24	2	2	2	2	2	4	2	4	20	103
22	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	69	4	4	4	4	4	2	2	5	29	2	2	4	4	4	4	4	3	27	125
23	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	75	3	4	4	3	4	4	3	4	29	4	4	4	5	5	3	5	2	32	136
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	65	4	4	4	4	4	2	2	3	27	2	2	2	2	3	4	3	4	22	114
25	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	63	3	3	4	4	4	2	2	4	26	2	3	2	2	2	3	3	4	21	110
26	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
27	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
28	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
29	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
30	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
31	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	3	2	2	2	4	3	4	73	5	4	5	5	4	2	3	5	33	3	2	2	2	4	3	4	4	24	130
32	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
33	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	3	2	2	2	4	3	4	73	5	4	5	5	4	2	3	5	33	3	2	2	2	4	3	4	4	24	130
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	3	2	2	2	4	3	4	73	5	4	5	5	4	2	3	5	33	3	2	2	2	4	3	4	4	24	130
35	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
36	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
37	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
38	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
39	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
40	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
41	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
42	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55	2	2	2	4	3	2	2	19	3	2	2	3	2	4	2	2	20	94	
43	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	1	3	4	4	4	2	70	2	4	4	4	2	4	5	4	29	4	1	3	4	4	4	2	4	26	125
44	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	70	4	4	2	4	4	4	4	30	3	2	3	3	2	2	3	5	23	123	
45	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	61	2	2	2	2	2	4	4	22	4	4	2	2	2	2	2	4	22	105	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																						
Muestra	Dimensión: Desempeño en la función								Dimensión: Características individuales							Dimensión: Orientación a Resultados					Total Desempeño	
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	Desempeño	D8	D9	D10	D11	D12	D13	Características	D14	D15	D16	D17	D18		Resultados
1	1	1	4	1	1	1	1	10	3	2	2	2	1	2	12	1	2	1	2	1	7	29
2	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	1	1	7	31
3	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
4	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
5	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
6	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
7	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
8	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
9	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
10	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
11	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
12	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	42
13	4	3	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	1	2	14	3	3	3	2	2	13	48
14	4	3	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	1	2	14	3	3	3	2	2	13	48
15	4	3	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	1	2	14	3	3	3	2	2	13	48
16	4	3	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	1	2	14	3	3	3	2	2	13	48
17	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	22	75
18	2	2	3	4	4	3	4	22	4	4	4	2	2	2	18	4	2	3	2	3	14	54
19	3	3	3	2	2	3	4	20	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	16	57
20	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	5	5	5	21	5	5	4	4	3	21	56
21	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	4	3	17	4	3	2	2	4	15	50
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	18	70
23	5	3	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	70
24	2	2	3	3	3	2	2	17	4	3	4	4	4	4	23	4	4	2	2	2	14	54
25	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	18	68
26	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
27	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
28	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
29	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
30	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
31	4	4	4	2	3	2	4	23	3	3	4	4	3	2	19	3	4	2	3	3	15	57
32	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
33	4	4	4	2	3	2	4	23	3	3	4	4	3	2	19	3	4	2	3	3	15	57
34	4	4	4	2	3	2	4	23	3	3	4	4	3	2	19	3	4	2	3	3	15	57
35	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
36	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
37	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
38	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
39	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
40	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
41	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
42	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	64
43	2	4	4	4	4	1	3	22	4	4	5	4	4	4	25	3	3	4	4	3	17	64
44	4	4	2	2	2	3	4	21	4	4	2	3	3	4	20	4	4	1	1	2	12	53
45	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	36