



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud
Integral SAC, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Vargas Rengifo, César Emilio (orcid.org/0009-0009-6944-8835)

ASESORES:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

Dr. Sánchez Dávila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE LA INVESTIGACIÓN:

Desarrollo de Habilidades Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, Margarita y César por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional. También se la dedico a mi abuela, desde el cielo eres esa luz que me daba fuerzas para continuar. A mis hermanas y sobrinos, por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr. A mi pareja, quien me apoya incondicionalmente en cada paso que doy.

César Emilio

AGRADECIMIENTO

Antes que todo agradezco a Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme en el camino de lo prudente y darme sabiduría para mejorar día a día mi quehacer profesional. Al mismo tiempo quiero agradecer sinceramente a mi asesor de Tesis Dr. Keller Sánchez su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación, han sido fundamentales para mi formación como investigador. Él ha inculcado en mí un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como investigador. Por lo antes mencionado ha sido capaz de ganarse mi lealtad y admiración, así como sentirme en deuda con él por todo lo recibido durante el periodo de tiempo que ha durado esta Tesis.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TALENTO HUMANO**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORES

Nosotros, SÁNCHEZ DÁVILA KELLER y CONTRERAS ROSA MABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: " Liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023", cuyo autor es VARGAS RENGIFO CÉSAR EMILIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 10 de enero de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SÁNCHEZ DÁVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: orcid.org/0000-0003-3911-3806	
CONTRERAS JULIÁN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: orcid.org/0000-0002-0196-1351	

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

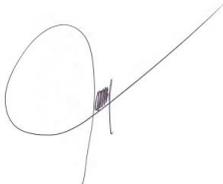
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN TALENTO HUMANO

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo VARGAS RENGIFO CÉSAR EMILIO, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “Liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que mi 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
VARGAS RENGIFO CÉSAR EMILIO DNI: 45738359 ORCID: 0009-0009-6944-8835	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.....	23
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.....	23
Tabla 3.	Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio.....	24
Tabla 4.	Relación de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.....	25
Tabla 5.	Relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dispersión de los liderazgos y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.....	27
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.; corresponde a una investigación del tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 32 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios para el recojo de datos. Como resultado se encontró que el liderazgo tiene un nivel "Regular" de 62%. El desempeño laboral alcanzó un nivel "Alto" con un 69%. Concluyó que de acuerdo al análisis de R de Spearman se denota un coeficiente de -0.186, correspondiendo a una correlación negativa muy baja y un p valor igual a 0,380 ($p\text{-valor} > 0.01$); por lo que, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC.

Palabras clave: Gestión sanitaria, salud pública, desempeño.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between leadership and work performance at the Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.; corresponds to a basic type of research, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample was made up of 32 workers. The technique used was the survey and as an instrument two questionnaires for data collection. As a result, it was found that leadership has a "Regular" level of 62%. Job performance reached a "High" level with 69%. He concluded that according to Spearman's R analysis, a coefficient of -0.186 is denoted, corresponding to a very low negative correlation and a p value equal to 0.380 (p-value > 0.01); Therefore, the null hypothesis is accepted, that is, there is no significant relationship between leadership and job performance at the Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC.

Keywords: Health management, public health, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Dado que los sistemas de salud enfrentan desafíos cada día más complejos, existe una búsqueda constante en la comunidad internacional para mejorar la eficiencia y la calidad de la atención médica. Para lograr esto, el liderazgo efectivo y el desempeño laboral se han convertido en temas cruciales en la comunidad sanitaria mundial. Un buen liderazgo motiva a los trabajadores e infunde un sentido de inspiración, lo que lleva a interacciones positivas con colegas dentro y fuera de la organización. La demanda de líderes es mayor que la de gerentes, ya que los líderes guían y motivan a los trabajadores para lograr la visión de la organización, potenciando su compromiso con su equipo, organización y entorno. Asimismo, busca triunfar y competir basado en valores como la equidad, la solidaridad y la cooperación, consciente de que para lograr estos resultados debe ser un líder motivador y no únicamente enfocado en ejercer el mando (Nuñez , 2023).

En la búsqueda de una cultura organizacional sólida y atención médica de alta calidad, el campo médico busca continuamente prácticas de liderazgo. La gestión de equipos multidisciplinares y la optimización de procesos han dado como resultado la aplicación global de patrones de gestión exitosos. Además, el papel del desempeño laboral en el impulso de la eficiencia y la satisfacción del paciente ha provocado conversaciones académicas y profesionales internacionales. Dentro de las instituciones, el desempeño laboral es crítico para identificar las competencias del equipo de trabajo, cruciales para resolver problemas y alcanzar las metas organizacionales. La labor de la organización es un esfuerzo conjunto en pro de esta, de esta manera se logra el mejor desempeño y por consecuencia se incrementa la efectividad de la entidad (Hernández, 2022).

En Perú, el sistema de salud enfrenta dificultades únicas debido a la variedad geográfica y cultural del país. Para asegurar una atención médica de calidad en todas las partes, es vital buscar modelos que se adecuen a las circunstancias nacionales y que incrementen la competencia laboral. La búsqueda constante de una sólida gestión del liderazgo ilustra esta necesidad.

La Región San Martín, por su parte, necesita soluciones especializadas y productivas que brinden una experiencia terapéutica integral y satisfagan las expectativas de los pacientes. Sin duda, la importancia que las organizaciones le dan al desempeño laboral de su fuerza laboral no puede ser subestimada. Esto incluye la perspectiva general de sus empleados cuando se ocupan de sus deberes, el método para completar las tareas dentro de su espacio designado en la estructura de relaciones humanas de la empresa, moldeado por diversos factores internos como el impulso personal, los acontecimientos pasados, el código moral, el nivel educativo y similares, junto con influencias externas como el estilo de liderazgo, la estructura de la empresa, el enfoque de comunicación y muchos más (Bohórquez et al., 2020).

En la región San Martín, en las instituciones prestadoras de salud muestra una falta de compromiso, donde está presente el miedo al cambio, con una comunicación inadecuada, la conducta poco ética y una falta general de devoción por servir a la comunidad son algunos factores que dificultan el desempeño efectivo. Estos obstáculos impactan directamente en la calidad de los servicios que reciben los usuarios y resultan en descortesía, negligencia, desconsideración, retraso en el servicio y escasez de valores y principios morales. Por lo expuesto, es un problema serio que no puede ser ignorado en la atención sanitaria que afronta la región, sabiendo que existen múltiples necesidades que aún no son respondidas de manera coherente (Sánchez, 2023).

La provincia que lleva el mismo nombre de la región, es una de las provincias con mayor densidad poblacional, la misma que requiere de atención sanitaria de manera oportuna y adecuada, con mayor énfasis en la parte urbana marginal y rural, en dichos lugares carecen de establecimientos de salud y en los que existen, son de categoría nivel I-1 que sus funciones son preventivas promocionales, que por ende requiere una atención diferencial para atender a la población que se encuentra circunscrita en dichas zonas. Requiriendo un mayor apoyo de la parte estatal para suplir las necesidades, ante esas brechas surgen uno de los sectores que tiene mucha injerencia en la salud, que es la parte privada.

En este contexto, el Consultorio Médico de Asiste Salud Integral SAC se convierte en el punto focal donde confluyen estos para responder a las necesidades, donde la interacción entre el liderazgo en una organización y el desempeño laboral de los equipos médicos y administrativos afecta directamente la calidad del servicio brindado y, en última instancia, las percepciones de los pacientes sobre la atención médica brindada. Por tanto, esta tesis se propone explorar a fondo la realidad problemática que enfrenta el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC en relación con los liderazgos y los desempeños laborales en el contexto específico de la región San Martín, Perú, en el año 2023. A través de un análisis profundo y exhaustivo, se busca identificar las causas subyacentes de los desafíos observados y proponer soluciones estratégicas que permitan transformar esta problemática en una oportunidad para elevar la calidad de atención, fortalecer culturas organizacionales y mejorar la satisfacción de los pacientes atendidos en la región.

Por lo mencionado anteriormente, descrito la problemática de la empresa, el problema general fue: ¿Cuál es la relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023? y los específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023? ¿Cuál es la relación de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023?

Sobre la Justificación en esta investigación, la elección de realizar un estudio sobre el liderazgo y el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC en el año 2023 surge por la **conveniencia** de abordar una problemática que impacta directamente en la calidad de los servicios médicos brindados. El consultorio se enfrenta a desafíos operativos y organizacionales que han sido identificados como obstáculos para la eficiencia y la satisfacción de los pacientes. Mediante este estudio, se busca proporcionar una visión detallada de los problemas y sus posibles soluciones, lo que resulta conveniente tanto para la dirección del consultorio como para los

profesionales de la salud y el personal administrativo involucrados.

La **relevancia social** de esta investigación radica en su potencial para mejorar la atención médica y la experiencia de los pacientes en la región de San Martín, Perú. Un consultorio médico eficiente y con un liderazgo sólido no solo beneficiará a los pacientes, quienes recibirán atención de calidad, sino que también tendrá un impacto en la comunidad en general al fomentar una cultura de cuidado de la salud y confianza en los servicios médicos locales. Además, el estudio puede tener implicancias para la formulación de políticas y estrategias de mejora en el sistema de salud regional. Desde una perspectiva de **Valor teórico**, este estudio contribuirá al entendimiento de la relación del liderazgo y el desempeño laboral en el contexto del cuidado médico. A través del análisis de datos concretos y la aplicación de teorías de liderazgo y gestión, se podrá establecer un marco conceptual sólido que permita comprender cómo las dinámicas de liderazgo influyen en la eficiencia y la efectividad del personal en un entorno médico específico.

Las **implicancias prácticas** de esta investigación son significativas tanto para el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC como para otros entornos médicos similares. La identificación de problemas y la propuesta de soluciones concretas permitirán a la dirección del consultorio implementar cambios estratégicos que mejoren la operatividad, la satisfacción del personal y la calidad de atención. Además, los hallazgos y recomendaciones podrían extrapolarse a otras organizaciones médicas en Perú y más allá, brindando pautas prácticas para la gestión del liderazgo y el desempeño laboral.

En cuanto a la **utilidad metodológica**, este estudio puede servir como ejemplo de cómo abordar investigaciones similares en otros contextos organizacionales y regionales. La metodología utilizada para recopilar y analizar datos, así como para identificar patrones y relaciones entre el liderazgo y el desempeño laboral, puede ser útil para otros investigadores y profesionales interesados en explorar problemáticas similares. El enfoque empírico y las herramientas metodológicas pueden ofrecer una guía práctica para futuros estudios en el campo de la gestión de la salud.

En cuanto a los objetivos del estudio, como objetivo general fue determinar la relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023; y los objetivos específicos, conocer el nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023. Conocer el nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023. Establecer la relación de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.

Al respecto, la siguiente hipótesis general fue: H_i : Existe relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023; H_o : No existe relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023 y las hipótesis específicas: H_1 : El nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, es alto. H_2 : El nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, es alto. H_3 : Existe relación entre las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC.

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite presentan estudios desarrollados, como es el tema del estudio de Reis, et al. (2022) concluyeron que, A través de la organización de aprendizaje de Peter Senge, las enfermeras pueden mejorar sus competencias y habilidades (técnicas y relacionales) para mejorar el desempeño en las relaciones laborales. El dominio personal es fundamental, y al abandonar los modelos mentales preconcebidos que impiden el progreso, se puede avanzar. Colaborar con el equipo y abogar por objetivos compartidos es un camino para fomentar el trabajo en equipo y promover estrategias creativas para el trabajo conjunto. Valorar y animar el aprendizaje en equipo es vital para fomentar la innovación en el campo de la enfermería. En cambio, Rojas, et al. (2022) menciona en su estudio, unas inconsistencias entre la teoría de la adaptabilidad del liderazgo y el clima organizacional real, donde el énfasis se pone en las relaciones sociales en lugar del desempeño de las tareas, lo que, en última instancia dificulta el logro de los objetivos organizacionales y la equidad. La mentalidad cerrada hacia la innovación puede afectar aún más el entorno de trabajo.

Por otro lado, García, et al. (2022) concluyeron que, la atención se ha centrado principalmente en cómo los estilos de liderazgo afectan los resultados organizacionales y el bienestar individual, como la satisfacción laboral, y se ha prestado mucha menos atención a la relación del liderazgo transformador y el agotamiento profesional experimentado por el personal del hospital. Este estudio aborda esta importante brecha al presentar evidencia de una correlación inversa entre los comportamientos de liderazgo transformador y el agotamiento. Un examen más detallado revela que los niveles más altos de tales comportamientos corresponden a niveles reducidos de agotamiento profesional en términos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El análisis siguiente demostró que cada sub puntuación de dirección de transformación tuvo un gran efecto sobre la segunda escala de dirección.

De igual forma, Pino, et al. (2021) concluyeron que, fue posible hacer una comprobación de la correlación y fuerza del ambiente organizacional con respecto al desempeño de los empleados a través del análisis y complejo

procedimiento de investigación que se ejecutó. Es fundamental destacar que el ambiente organizacional es un elemento fundamental no sólo para la labor de los empleados, sino también para la generación de ingresos y la competencia de las compañías. En esa misma línea Valbuena, et al. (2021) refiere que, la práctica del liderazgo transformacional prevalecía entre los profesionales de enfermería, lo que resultó en cambios positivos en la cultura organizacional, motivación e inspiración para que los seguidores superen las expectativas, así como una mayor satisfacción y compromiso con su trabajo. Este liderazgo transformacional demostrado es de gran importancia para las instituciones de salud.

De igual forma, Galarza, et al. (2021) concluye que, la alta carga de trabajo y las exigencias de los niveles superiores, junto con las obligaciones laborales fuera del horario habitual, el conocimiento inadecuado de la gestión de los riesgos psicosociales y el apoyo reducido de los compañeros y superiores, así como la precariedad laboral, contribuyeron al problema. Las herramientas de medición que usó ayudaron a identificar estos problemas. Ante ello, Damián, et al. (2021) concluyeron que, el desempeño de una institución depende en gran medida de su clima organizacional, el cual está influenciado por las percepciones de los trabajadores tanto internos como externos. Es vital que los gerentes cultiven relaciones positivas con sus empleados y consideren sus percepciones para crear el ambiente de trabajo ideal. En última instancia, el clima organizacional está formado por una combinación de factores, incluida la comunicación interna y la percepción de los trabajadores. En general, un buen clima organizacional se correlaciona directamente con resultados de desempeño positivos.

Asimismo, Torres, et al. (2021) el estudio concluye que, los resultados obtenidos muestran claramente que el desempeño laboral de los profesionales de la salud está íntimamente relacionado con su inteligencia emocional. Para poder desempeñar con éxito sus funciones y cumplir con los objetivos trazados, deben poseer resiliencia emocional para enfrentar los desafíos y obstáculos que se presenten en su trabajo diario. Un examen estadístico de la correlación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional mediante la prueba Kendall Tau b, con un 95% de confianza y un margen de error del 5%, arrojó un valor de p de 0,01, lo que significa una relación significativa entre las variables. Así, la inteligencia emocional está irrefutablemente ligada al desempeño

laboral de los profesionales de la salud.

Por otro lado, Castagnola, et al. (2020) concluye que, en medio del departamento de enfermería del INSN en Lima, existe una clara significación entre desempeño laboral y capacitación. Una vez probada, la hipótesis tiene un alto éxito en ambos aspectos. Con la aplicación constante de las capacitaciones necesarias, las enfermeras contratadas obtienen experiencias y conocimientos enriquecidos, ayudándolos a mejorar su desempeño laboral. El desempeño laboral tiene una gran relevancia en cualquier institución, por lo que la capacitación se convierte en una prioridad para garantizar un mejor desempeño. Para lograr la satisfacción en el trabajo y una carrera exitosa, las enfermeras contratadas por el INSN deben recibir la máxima capacitación al efecto. En esa misma línea Malca y Callao (2021) concluyeron que, como se dirige una empresa del sector privado, los atributos de un líder gerencial les permiten asignar o establecer tareas a sus subordinados considerando su potencial, habilidades y capacidades. El jefe efectivo se encarga de abordar las deficiencias de la empresa aprovechando sus fortalezas y aprovechando cada dificultad como una oportunidad.

Para la determinación conceptual de la variable **Liderazgo**, de acuerdo con Moran, et al. (2023) este es considerado como un procedimiento que influencia a los otros, apoyándolos para que trabajen con pasión con el fin de conseguir metas colectivas. Para, Souza (2021), el liderazgo es la habilidad de iniciar, dirigir y gestionar una agrupación de personas, además de estimular, compendiar y evaluar su desempeño. La persona que figura como líder es un dirigente y debe ser capaz de inspirar u orientar a personas y grupos como una figura que todos deben seguir. Así mismo, el liderazgo para Villamañán, et al. (2023) es una noción esencial para el manejo de instituciones, y tiene una influencia directa en la conducción, el estímulo y el desempeño de los colegas. De igual manera, Opazo y Oteíza (2023) lo han definido, a grandes rasgos, se puede decir que, es la capacidad que tiene un influyente de orientar y propulsar a un grupo de individuos hacia metas en común, y sería uno de los fenómenos más estudiados y menos comprendidos de la humanidad. Se diferencia del concepto de poder, en el que, para este, los requerimientos y objetivos de la persona líder y de los que la siguen, se relacionan entre sí.

De acuerdo con, Lara (2022) la importancia del liderazgo es que es fundamental para que la organización logre alcanzar cada uno de sus objetivos con éxito, debido a que el líder posee la habilidad de orientar y organizar a un conjunto de individuos, no tomándose como ventaja sobre ellos, sino más bien sirviéndose con ellos para poder cumplir con el objetivo. Por ello, Pando, et al. (2022) considera al líder como tal, una persona que posee diferentes habilidades que le hacen destacar frente a los otros; actuando no solo de manera responsable sino también de manera clara, es decir, de manera ética, con el fin de llegar al conocimiento de uno mismo a través de una perspectiva reflexiva y crítica.

Entonces, es crucial comprender los diversos tipos de liderazgo y cómo influyen en la dinámica de la organización y en el desempeño laboral del personal médico y administrativo. **Liderazgo Transformacional (LT)**, según Álava y Quinde (2023) es el estilo de liderazgo que, sensibilizar a los seguidores para que prioricen los intereses del grupo por encima de los suyos mediante la defensa de ideales y valores morales como la justicia y la libertad es un aspecto fundamental del liderazgo. Este estilo de liderazgo facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones de los seguidores para alcanzar nuevas alturas y superar los límites. Los impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño que superan con creces las expectativas. En última instancia, este enfoque cultiva empresas y negocios que son sostenibles y acordes con los tiempos cambiantes. Precisamente, Charoensukmongkol y Puyod (2021) menciona que, adaptándose a los cambios actuales y superando crisis de todo tipo, este tipo de liderazgo ejerce el poder de motivar e inspirar el emprendimiento social.

Es fundamental tener una comprensión profunda de lo que impulsa a los emprendedores sociales a lanzar sus propios proyectos. Sus intereses abarcan un amplio espectro, abarcando todo, desde la prestación de servicios de salud y las artes creativas, pasando por la educación y el empleo, hasta proyectos ambientales como vivienda o reciclaje. La asistencia social también está en esa lista, al igual que las iniciativas de derechos humanos. Sin embargo, en medio de esta diversidad hay un factor destacado: el estilo de liderazgo tipo LT resulta más revelador a la hora de predecir el progreso sostenible de estos emprendedores. Descubrimos que los líderes transformacionales guiados por

valores asumen con gracia las responsabilidades de bienestar colectivo; Tienen la intención de impulsar reformas importantes dentro de sus organizaciones. (Ahmed y Al Amiri, 2022)

Asimismo, **El liderazgo transaccional**, la motivación y la orientación son las prioridades de esta práctica; establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados. La fuerza laboral es reconocida por su arduo trabajo y los hitos de desempeño son debidamente recompensados. Esta práctica valora la responsabilidad y corrige los errores sin excepciones. En lugar de actuar unilateralmente, controlan a los subordinados con incentivos o medidas punitivas. (Bedoya et al., 2023)

El **Liderazgo Democrático**, al involucrar a sus empleados en el proceso de toma de decisiones, delegar autoridad, promover métodos y objetivos de trabajo y utilizar la retroalimentación como un medio para liderar, ejemplifica a un verdadero líder. Su enfoque democrático fomenta el diálogo, fomenta el trabajo en equipo y, en última instancia, conduce al compromiso de sus seguidores. Esto genera motivación para el logro de objetivos compartidos y permite integrar y promover el desarrollo profesional, la satisfacción laboral y las actitudes positivas hacia su líder entre la plantilla. (Alarcon et al., 2022).

Por su parte el **Liderazgo de servicio**, Sanchez, et al. (2023) los define como un estilo de liderazgo que genera valor dentro de una empresa se conoce como liderazgo de servicio. Va más allá de tener una gerencia de alto nivel y enfatiza la promoción de las habilidades de los empleados, lo que da como resultado los resultados organizacionales deseados. A diferencia de otros estilos de liderazgo, el liderazgo de servicio se enfoca en el desarrollo del individuo y fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización. Los líderes de servicio también exhiben cualidades notables como la escucha activa, la empatía, la autoconciencia y un fuerte compromiso para crear una cultura de trabajo positiva que priorice el crecimiento y el bienestar de los empleados. Como tal, el liderazgo de servicio fomenta el compromiso y la productividad entre los empleados, lo que lo convierte en un componente vital de una organización exitosa. (Santiago y Rojas, 2021)

Asimismo, las teorías de liderazgo buscan arrojar luz sobre los atributos y comportamientos que distinguen a los líderes efectivos, entre estas teorías destacan: **Teoría de los Rasgos:** Según, Ocampo y Pacheco (2023) rasgos y características como la inteligencia, la intuición, la persuasión, el positivismo y el dinamismo son cruciales para que un líder logre los resultados deseados, ya que cada entidad, ya sea material o inmaterial, se ve como componentes o sistemas. El comportamiento y las acciones de las personas con atributos específicos impactan a otras personas y, en última instancia, influyen en el resultado general de las organizaciones y los sistemas. Este método destaca la influencia de las relaciones dinámicas de un líder dentro de la organización como un sistema.

La **Teoría del Comportamiento:** El comportamiento de sus seguidores está determinado por su enfoque como líder. La teoría del comportamiento del liderazgo lo clasifica como autocrático, caracterizado por la subordinación y el control, o democrático, que prioriza fomentar la positividad, la colaboración y la admiración entre los grupos de trabajo (Acosta, 2018). La **Teoría del Liderazgo Situacional:** Según Santander y Lara (2023), maximizar el potencial y el rendimiento de los empleados es clave, y el liderazgo transformacional es la forma de inspirar y motivar a los empleados para que logren sus objetivos y su desarrollo personal y profesional. La adaptación a las necesidades y capacidades de los empleados es fundamental en este proceso.

Según, Tirado y Heredia (2022) el liderazgo depende en gran medida de la comunicación para facilitar la colaboración, transmitir la visión y los objetivos a los equipos e interactuar de manera efectiva. La comunicación clara, precisa y comprensible es fundamental para un liderazgo exitoso. Asu vez, Araneda et al. (2022), la mejora de la capacidad comunicativa es posible a través del entrenamiento sociopsicológico, según apunta. En todas las sub competencias, incluidas la empatía, la retroalimentación, el autocontrol emocional, la escucha activa y la capacidad de centrarse en el problema, hay signos claros de cambios de actitud en los sujetos.

De acuerdo con Reyes, (2021), la importancia de la Comunicación Efectiva en el Liderazgo es: **Transmisión de Objetivos y Dirección:** Los miembros del equipo deben comprender y alinearse con los objetivos estratégicos que establecen los

líderes. La comunicación es clave para transmitir la dirección que debe tomar el equipo, lo que permite que todos trabajen por un propósito común. Las tareas y los proyectos pueden perder el rumbo previsto sin una comunicación efectiva que brinde claridad. **Creación de Conexión y Confianza:** Los líderes que construyen relaciones sólidas con su equipo lo hacen a través de una comunicación transparente y abierta. La comunicación auténtica y sincera fomenta la confianza entre los seguidores, potenciando el trabajo en equipo en un ambiente de trabajo positivo.

El liderazgo y la comunicación efectiva influyen en: **Motivación y Compromiso:** Al comunicarse de manera efectiva, los líderes tienen la capacidad de inspirar a su fuerza laboral con una visión que le da sentido a las tareas en cuestión. La motivación y el compromiso de los empleados se pueden aumentar a través de una comunicación que enfatice el impacto individual en los objetivos generales (Bayser, 2022). **Dirección Clara y Eficiente:** Los líderes tienen una herramienta vital en la comunicación clara, ya que les permite delegar tareas y asignar roles de manera efectiva al mismo tiempo que establecen expectativas. Tales líderes saben que la falta de comunicación puede sembrar las semillas de malentendidos e impedir el progreso de la organización. Por lo tanto, se esfuerzan por comunicar los procedimientos y objetivos con la mayor precisión posible, asegurando así que la organización se mantenga alineada y encaminada en la dirección correcta. **Cohesión y Colaboración:** La innovación florece cuando los canales de comunicación abiertos permiten expresar ideas diversas, fortaleciendo los lazos de trabajo en equipo. Un líder que defiende una atmósfera de intercambio empodera a los trabajadores para compartir ideas para resoluciones innovadoras (Moreno y Toscano, 2022).

Beltrán y Téllez (2019) refieren que, el **Desempeño Laboral**, son las tareas que se completan con menos esfuerzo y mayor calidad en menos tiempo son una representación de la capacidad de producción, creación, fabricación, finalización y desempeño de una persona. Para, Zaragoza, et al. (2023) los objetivos de la organización se logran a través de las acciones y comportamientos observados de los empleados. La fortaleza más significativa de cualquier organización es el buen desempeño laboral. La evaluación del desempeño de un individuo se basa en su comportamiento encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El

desempeño es la estrategia del individuo hacia el logro de los objetivos previstos, que es el aspecto principal del sistema. Asimismo, Vidal y Criollo (2023) afirman que, el desempeño laboral está compuesto por las habilidades que conforman la aptitud y la capacidad del individuo, las cuales, sumadas a su motivación, producen el interés de comprometerse.

De acuerdo con, Moyano, et al. (2022) el desempeño laboral se caracteriza por la forma en que un individuo en particular realiza su trabajo es única y refleja sus acciones, mentalidad e involucramiento con sus responsabilidades y actividades diarias. Esto resulta de una interacción dinámica entre el trabajador y la empresa. En última instancia, el desempeño laboral se trata de cómo se comporta un individuo para lograr sus objetivos, que es su propio enfoque personal para lograr el éxito. Al analizar las características definitorias del desempeño laboral, es esencial considerar las tres dimensiones clave: nivel de desempeño, capacidad de gestión y diseño del trabajo. Estos rasgos son indicativos del comportamiento y la competencia tanto del individuo como de la organización en su conjunto (Babu et al., 2020). La consecución de objetivos y metas específicos en el desempeño de las actividades encomendadas es lo que define el desempeño laboral. (Nilasari, 2020)

Según, Paz (2020) hay muchas razones por las que el desempeño laboral es importante. Una razón es que conduce a una mejor retroalimentación y a un mejor desempeño general. Otra razón es que ayuda a determinar quién merece un aumento según las reglas de compensación. El desempeño laboral también juega un papel en las evaluaciones de puestos, ascensos, traslados y despidos. Además, implica capacitar y desarrollar a los trabajadores para que sean eficaces en sus trabajos. También incluye la planificación del crecimiento profesional y la toma de decisiones para optimizar las capacidades profesionales. El efecto del desempeño laboral en las estadísticas puede ser positivo o negativo. Comprender las tareas involucradas en un trabajo es crucial para evitar errores en su diseño. Finalmente, el desempeño laboral también puede guiar a los empleados a través de problemas personales o familiares cuando enfrentan situaciones externas exigentes.

Asimismo, Sumba, et al. (2022) manifiesta que, el desempeño laboral depende

de el mismo, esto hace referencia a la capacidad de un empleado con tal de desempeñar con las demandas de su lugar de trabajo con eficiencia y calidad. Esto demuestra el nivel de habilidades y conocimientos que poseen, y destaca la necesidad de que las entidades reconozcan y aborden las preocupaciones relacionadas con la capacitación y las estrategias de la fuerza laboral. Varios factores influyen en el desempeño laboral, como niveles de motivación, colaboraciones grupales, conjuntos de habilidades, supervisión y factores situacionales. Los factores medibles incluyen la adaptabilidad, la iniciativa, la comunicación, el trabajo en equipo, la capacidad, el conocimiento, los estándares de trabajo, el desarrollo del talento y la optimización de los diseños de trabajo. Mejorar el desempeño significa atender todos los aspectos del desempeño laboral.

Además, del factor humano también están otros. Entre estos factores, la motivación y satisfacción laboral, la capacitación y desarrollo profesional, y el ambiente de trabajo desempeñan un papel esencial en cómo los empleados realizan sus tareas y contribuyen a los propósitos organizacionales. **Motivación y Satisfacción Laboral:** **a) Motivación Intrínseca y Extrínseca:** La motivación intrínseca, que se origina por el propio interés y la satisfacción por el trabajo bien hecho, puede llevar a un desempeño más auténtico y sostenible. Por otro lado, la motivación extrínseca, como recompensas económicas o reconocimientos, también puede influir en el desempeño. Los líderes deben entender las motivaciones individuales de sus empleados para brindar incentivos que resuenen con ellos. **b) Satisfacción Laboral:** La satisfacción en el trabajo está relacionada con la sensación de logro y bienestar en el entorno laboral. Los empleados satisfechos son más propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva. Los líderes deben crear un entorno donde los empleados sientan que su trabajo es valorado y significativo (Ruiz et al., 2023). **Capacitación y Desarrollo Profesional:** **a) Impacto de la Formación:** La formación y el progreso profesional facilitan el desarrollo de nuevas habilidades y competencias para los empleados. Los líderes que ejecutan acciones para desarrollar a sus empleados no solo aumentan su capacidad presente, sino que también los preparan para asumir roles más desafiantes en el futuro. **b) Sentido de Desarrollo:** Los empleados que perciben oportunidades de crecimiento y

desarrollo en su lugar de trabajo están más motivados y comprometidos. Los líderes deben promover una cultura de aprendizaje continuo y proporcionar oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades. **Ambiente de Trabajo:**

a) Cultura Organizacional: Un ambiente de trabajo positivo y saludable tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados. Una cultura organizacional que promueva el respeto, la colaboración y el bienestar contribuirá a la productividad y al compromiso. **b) Condiciones Físicas y Psicológicas:** Las condiciones físicas del lugar de trabajo, como la iluminación y la disposición del espacio, pueden afectar la comodidad y la eficiencia de los empleados. Además, las variables psicológicas como la estabilidad entre la actividad profesional y personal tienen un efecto sobre la performance. (Navarrete et al., 2023)

De acuerdo con, Rodríguez y Lechuga (2019) en las organizaciones, el nivel de desempeño laboral está estrechamente relacionado con la forma en que los trabajadores abordan sus responsabilidades y tareas del día a día. Además, le afecta si se cumplen o no sus expectativas y si se siente recompensado por su esfuerzo. El desempeño de una organización depende de dos factores principales: las acciones de sus miembros individuales y el conocimiento y la composición del proceso que siguen. Estos elementos están entrelazados y reflejan tanto la excelencia de la organización como de las entidades involucradas. Para lograr la realización del trabajo con los resultados deseados, es responsabilidad del gerente, como cabeza de la institución, iniciar el desempeño del trabajo y desarrollar un ambiente de trabajo adecuado, regulando, dirigiendo y organizando todo sistemáticamente. Los coordinadores y gerentes funcionan como mentores que necesitan ser versátiles y asumir nuevos desafíos para estimular a los trabajadores utilizando técnicas de capacitación innovadoras, allanando el camino para el cambio y asegurando que cumplan con sus funciones de manera efectiva.

De igual manera Moyano et al. (2022), afirma que, para evaluar el desempeño laboral, se tienen en cuenta las actividades, el puesto y las habilidades únicas de cada empleado, junto con su eficacia en su función actual. Las evaluaciones no solo sirven para motivar y mejorar la experiencia individual, sino que también enfatizan el valor del carácter. El valor de las evaluaciones en el lugar de trabajo

es la capacidad no solo de reconocer la habilidad y la velocidad, sino también de desarrollar estrategias para un desempeño laboral aún mayor. Además, el proceso de evaluación se basa en parámetros predeterminados específicos para el puesto de trabajo.

Asimismo, Sumba, et al. (2022) describe los métodos y herramientas para evaluar el desempeño de los empleados: **Evaluaciones de Desempeño:** Las evaluaciones formales permiten a los líderes y empleados revisar el progreso hacia metas y objetivos previamente establecidos. Estas evaluaciones pueden incluir discusiones sobre logros, áreas de desarrollo y planes de acción. **Retroalimentación Continua:** Proporcionar retroalimentación regular es esencial. Los líderes deben mantener un diálogo constante con los empleados para discutir expectativas, ofrecer orientación y reconocer logros. **Autoevaluaciones:** Permitir que los empleados evalúen su propio desempeño puede darles una sensación de responsabilidad y compromiso. Las autoevaluaciones también pueden brindar información valiosa sobre la percepción que tienen los empleados de su propio trabajo.

La relación entre la dirección y el desempeño en el trabajo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC es fundamental para lograr una atención médica de calidad y satisfacción del paciente. Los estilos de liderazgo pueden ejercer una influencia significativa en la motivación, el compromiso y el rendimiento del personal, lo que a su vez puede impactar en la experiencia de los pacientes y en los resultados organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipologías y diseños investigativos

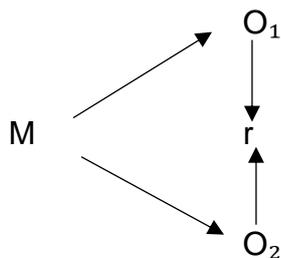
Tipologías investigativas

El estudio de tipo básico, permaneciendo las variables constantes durante toda la duración del estudio. Mientras tanto, al observar de cerca y prestar atención, los investigadores pudieron determinar el comportamiento y las características innatas de los sujetos dentro de su entorno natural (Concytec, 2018).

Diseños investigación

Esta investigación, de acuerdo con la metodología de Hernández Sampieri (2016), utilizó un diseño cuantitativo no experimental que permitió examinar la dependencia de dos variables dentro de la unidad de análisis de investigación similar o dependiente. El diseño fue descriptivo correlacional y transversal.

Esquema:



M = Muestra

O₁ = Liderazgo

O₂ = Desempeño laboral

r = Las relaciones entre las variables analizadas

3.2. Variables, Operacionalizaciones

Variables

Variables N°1: Liderazgo

Variables N°2: Desempeño laboral

Operacionalizaciones

Está contenido en el anexo 1 de la tesis.

3.3. Poblaciones, muestras, muestreos y unidad de análisis

Población

La población del estudio está compuesta por de 32 trabajadores del Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, periodo 2023.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

- ✓ Personal con permanencia mayor a 1 año.
- ✓ Personal contratado.
- ✓ Personal asistencial.

Criterios de exclusión

- ✓ Personal itinerante.
- ✓ Personal que desarrolla prácticas.
- ✓ Personal administrativo.

Muestra

La investigación requería una representación particular de la población que pudiera usarse con fines de generalización (Cortes & Iglesias, 2004). Para realizar el estudio se seleccionó cuidadosamente un grupo de muestra conformado por 32 trabajadores de la Clínica Médica Asiste Salud Integral SAC durante el año 2023.

Muestreo

Para el tipo de muestreo no probabilístico se utilizó el muestreo por conveniencia.

Unidades para analizar

Las unidades para analizar la investigación fue un personal de salud.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Realizada a través de encuestas, la técnica permitió la recopilación de datos de fuentes primarias.

Instrumentos

Para lograr los resultados deseados es necesario formular preguntas de manera metódica y bien estructurada (Ñaupas, 2009). Para este estudio se desarrollaron dos cuestionarios para cada variable bajo análisis.

El aspecto del liderazgo se dividió en un cuarteto que abarcaba el transformacional, el transaccional, el democrático y el de servicio. Cada uno representado por cuatro elementos específicos, lo que nos da un total de 16 elementos. Se trataba de un escrutinio mediante una escala de cinco puntos. El escrutinio se dividió en tres niveles: bajo, regular y alto. Armados con este sistema a nuestra disposición seremos lo suficientemente competentes como para deducir en qué nivel se encuentra la gestión del hospital.

En tanto la variable desempeño laboral se compone de seis dimensiones; motivación intrínseca y extrínseca, satisfacción laboral, impacto de la formación, sentido de desarrollo, cultura organizacional y condiciones físicas y psicológicas. En este escenario, encontramos que cada dimensión consta de cuatro elementos distintos, lo que lleva a un total de 24 elementos. Para evaluar estos componentes, se calificaron en una escala que iba del 1 al 5. Además, esta evaluación se presentó en tres niveles: bajo, regular y alto. Estos niveles fueron fundamentales para determinar el nivel de desempeño laboral.

Validez

La validez se evaluó mediante la prueba V de Aiken, que contó con la participación de 5 jueces expertos en el campo de estudio.

Los dos cuestionarios que compusieron los instrumentos fueron evaluados por el mencionado panel de cinco expertos. Su función fue evaluar la consistencia y significancia de los indicadores en relación con las variables de estudio. En cuanto a la primera variable, los hallazgos revelaron una

calificación promedio de 3,8, lo que indica un consenso del 95% entre los jueces. Asimismo, la segunda variable recibió una calificación promedio de 3,8, lo que significó un 95% de acuerdo entre los jueces. Esto demuestra la alta validez de los cuestionarios y confirma que cumplen con los criterios metodológicos necesarios para su implementación.

Confiabilidad del instrumento

Durante su investigación, George y Mallery (2003), realizaron un examen exhaustivo del factor de ponderación de Cronbach como medio para evaluar la confiabilidad de su instrumento. Sus hallazgos revelaron que el valor obtenido superó el 0,7.

Esto se considera un factor significativo:

- Valor ponderado > a 9 = excelente
- Valor ponderado > a 8 = bueno
- Valor ponderado > a 7 = aceptable
- Valor ponderado > a 6 = cuestionable
- Valor ponderado > a 5 = pobre
- Valor ponderado < a 5 = inaceptable (pág. 231).

a) variable 1: Liderazgo

Los resultados de la prueba se evaluaron para determinar su confiabilidad general, lo que dio como resultado una puntuación de 0,83. Esta puntuación superó el umbral de significancia de 0,7, lo que indica un acuerdo del 83%. Como resultado, los hallazgos tenían una credibilidad sustancial. Además, la prueba demostró validez de contenido al reflejar con precisión el concepto que se estaba midiendo. Además, exhibió validez de criterio.

b) Variable 2: Desempeño laboral

Tras examinar los resultados, se concluyó que los exámenes poseen un nivel impresionante de confiabilidad, con una puntuación encomiable de 0,80. Esto significa que un sustancial 80% de los resultados pueden considerarse confiables y tener un valor significativo, lo que en última instancia establece que el examen es altamente confiable. Además, el examen demuestra

validez de contenido, ya que abarca todos los elementos esenciales de la variable que se mide, junto con la validez de criterio.

3.5. Procedimiento

El paso inicial para comenzar el esfuerzo de investigación implicó identificar a los sujetos potenciales y la institución correspondiente a su afiliación. Posteriormente, se presentó una solicitud formal para solicitar permiso para realizar el estudio. Luego de esto, se produjo un período de anticipación mientras el investigador esperaba la respuesta de la institución, que se manifestaría como un documento oficial que otorgaría acceso a sus instalaciones y permitiría la recolección de datos pertinentes para el estudio.

El primer paso implicó identificar a las personas que participarían en la investigación y obtener su consentimiento informado. A lo largo de este procedimiento, se informó a los participantes que la información recopilada se utilizaría únicamente por razones académicas y permanecería confidencial para el investigador. Además, se les recordó amablemente que proporcionarían respuestas honestas para evitar cualquier daño potencial a la tesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Usamos la estadística R de Pearson para encontrar una conexión entre las variables que estamos analizando y la ejecutamos en SPSS Ver 25; Ese práctico software también nos proporcionó tablas de frecuencia para que pudiéramos ver los rangos de cada variable.

Valderrama (2016) plantea que el coeficiente se establece en un espectro de -1 a 1. Los valores positivos indican dependencia directa, los negativos insinúan dependencia indirecta y aterrizar directamente en 0 indica independencia.

3.7. Aspectos éticos

Esta sección profundiza en los principios éticos universalmente reconocidos, comenzando por la beneficencia, que ha jugado un papel importante en la mejora de la eficiencia operativa del proveedor de servicios. La no

maleficencia asegura la preservación del bienestar físico y mental de los participantes. La autonomía otorga a los participantes la libertad de unirse voluntariamente al estudio y retirarse a su discreción. La justicia garantiza la igualdad de oportunidades para todos los pacientes sin ningún tipo de discriminación. Por último, antes de participar en el estudio, todos los participantes deberán firmar un formulario de consentimiento informado, reconociendo su conocimiento de su participación en un esfuerzo de investigación. De la misma manera se contempló la normativa de la universidad y la redacción en APA, su última versión.

IV. RESULTADOS

4.1. Liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.

Tabla 1

Nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.

Nivel	Intervalo	N°	%
Bajo	16 - 37	0	0%
Regular	38 - 58	20	62%
Alto	59 - 80	12	38%
Total		32	100%

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores de salud.

Interpretación:

La magnitud del liderazgo al interior del Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, tiene una magnitud de "Regular" al 62% (20), siendo la magnitud de mayor porcentaje, seguida por la magnitud "Alto" con un 38% (12), y no se han registrado cifras en la magnitud "Bajo".

4.2. Desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023

Nivel	Intervalo	N°	%
Bajo	24 - 56	0	0%
Regular	57 - 88	10	31%
Alto	89 - 120	22	69%
Total		32	100%

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores de salud.

Interpretación:

El nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, llegó a una posición "Alto" con el 69% (22) de sus compañeros, siendo la fracción que mayormente se representó; además, una posición "Regular" con el 31% (10) de sus colegas. resaltando que no existe grado "Bajo".

Análisis correlacional

Sugerimos utilizar el análisis de correlación para medir la relación entre nuestras variables de investigación. Planeamos definir esto a través del coeficiente de correlación lineal de Pearson o el coeficiente de Spearman, dependiendo de lo que se ajuste mejor después de los resultados de la prueba de normalidad.

Tabla 3

Normalidad del estudio

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.908	32	.010
Desempeño laboral	.867	32	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Conforme al análisis, se hace uso de la prueba de Shapiro-Wilk (menos de cincuenta datos), este hallazgo no supera la probabilidad de 0.05, por lo que se puede determinar que es una población no común, de esta manera se puede utilizar la prueba de Rho de Spearman.

4.3. Dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.

Tabla 4

Relación de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023

			Transformacional	Transaccional	Democrático	Servicio	Desempeño
Rho de Spearman	Transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	-0.231	0.210	0.133	-0.065
		Sig. (bilateral)		0.203	0.249	0.469	0.725
		N	32	32	32	32	32
Transaccional	Transaccional	Coeficiente de correlación	-0.231	1.000	-0.138	-0.290	-0.143
		Sig. (bilateral)	0.203		0.452	0.107	0.436
		N	32	32	32	32	32
Democrático	Democrático	Coeficiente de correlación	0.210	-0.138	1.000	0.068	-0.102
		Sig. (bilateral)	0.249	0.452		0.711	0.580
		N	32	32	32	32	32
Servicio	Servicio	Coeficiente de correlación	0.133	-0.290	0.068	1.000	-0.110
		Sig. (bilateral)	0.469	0.107	0.711		0.549
		N	32	32	32	32	32
Desempeño	Desempeño	Coeficiente de correlación	-0.065	-0.143	-0.102	-0.110	1.000
		Sig. (bilateral)	0.725	0.436	0.580	0.549	
		N	32	32	32	32	32

Interpretación:

En cuanto a la relación de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, se identificó que la dimensión liderazgo transformacional muestra Rho de Spearman de -0.065 (correlación negativa moderada). El liderazgo transaccional muestra un -0.143 (correlación negativa muy baja). Por su parte el Liderazgo democrático muestra una relación - 0.102 (correlación negativa muy baja). Por su parte el liderazgo de servicio alcanzo un valor de -0.110 identificando una correlación negativa muy baja. De los presentado se adiciona que todos los P Valor son mayores a 0.05.

4.4. Liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.

Tabla 5

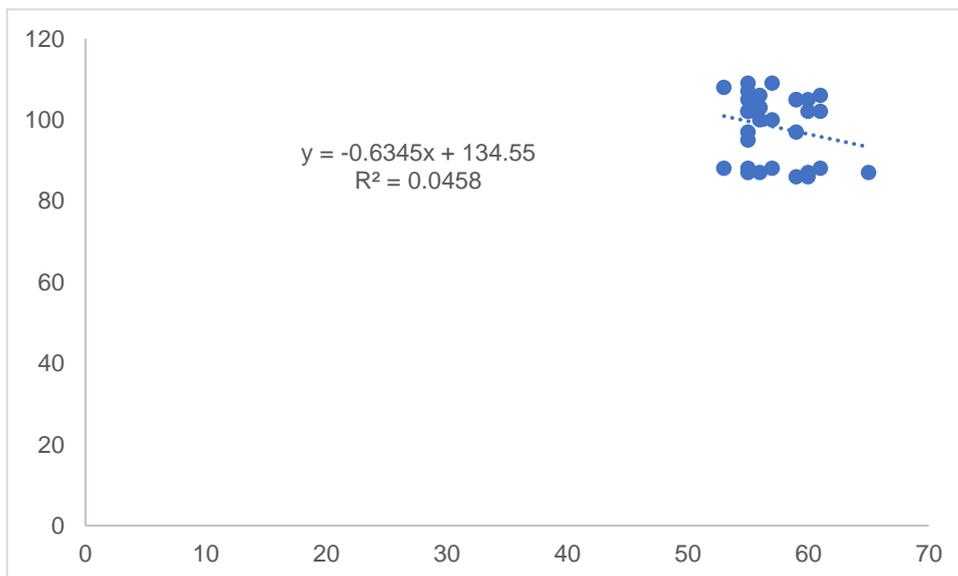
Relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.

			Liderazgo	Desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	-0.186
		Sig. (bilateral)		0.308
		N	32	32
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-0.186	1.000
		Sig. (bilateral)	0.308	
		N	32	32

Interpretación:

Al emplear el análisis estadístico Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de - 0,186, lo que indica una correlación negativa muy baja, junto con un valor de p de 0,308 (valor de p > 0,01). En consecuencia, se acepta la hipótesis nula, significando que no existe asociación sustancial entre liderazgo y desempeño laboral en la Clínica Médica Asiste Salud Integral SAC.

Figura 1. *Dispersión de los liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.*



Interpretación:

Se observa R^2 de 0.0458, indicando que el 4.58% del desempeño laboral se debe al liderazgo que se ejerce en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC.

V. DISCUSIÓN

Al comparar los resultados de este estudio con investigaciones anteriores, resulta evidente que existe una clara diferencia. En concreto, el estudio revela un coeficiente de correlación negativo de $-0,186$, determinado mediante el análisis Rho de Spearman. Este coeficiente significa una relación negativa muy débil, con un valor de p de $0,308$ (valor de $p > 0,01$). En consecuencia, con base en estos hallazgos se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe asociación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en la Clínica Médica Asiste Salud Integral SAC. El resultado arribado, permite inferir que existen otros factores intervinientes para tener una relación negativa, ante ello es necesario identificarlos y trabajar en ello. Al comparar con el estudio de Castagnola et al. (2020), donde encuentran una clara significancia entre desempeño laboral y capacitación. Si bien en ese estudio no es misma variable, pero es necesario insertar capacidades por medio de estudios que puede compartir la institución con la finalidad de tener un recurso humano competente, con ello asegura una atención oportuna.

Otro de los hallazgos de relevancia en el estudio es el nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, donde el nivel "Regular" alcanzo un 62%, siendo el nivel de mayor porcentaje, seguido del nivel "Alto" con un 38% que suman el 100%; en este sentido es preciso mencionar que el liderazgo es importante en la gestión, debiendo ser ejercido de manera continua para asegurar que el liderazgo sea un pilar para el desarrollo, definido de manera conjunta el tipo de liderazgo a desarrollarse. Al ser contrastado con el estudio de Rojas et al. (2022), refiere que una inconsistencia entre la adaptabilidad del liderazgo y el clima organizacional real, lo que dificulta el logro de los objetivos organizacionales y la equidad. Lo referido por el autor permite mencionar que un liderazgo es clave para el desarrollo de la institución, pero hay variables que son determinantes como el clima organizacional, que hace que los diferentes procesos puedan articularse.

Asimismo, el estudio de García et al. (2022) concluyeron que la atención se ha

centrado principalmente en cómo los estilos de liderazgo afectan los resultados organizacionales y el bienestar individual, como la satisfacción laboral, y se ha prestado mucha menos atención a la relación entre el liderazgo transformador y el agotamiento profesional experimentado por el personal del hospital. Este estudio muestra afinidad y resalta la importancia del liderazgo, caso contrario pueden tener consecuencias en la institución.

El estudio muestra también el nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, que alcanzó un nivel “Alto” con un 69%, siendo el porcentaje de mayor representación; asimismo, un nivel “Regular” con un 31%. Este hallazgo permite inferir y tomar las medidas pertinentes en mejorar los porcentajes del nivel alto de desempeño, ello refiere que un buen desempeño de los colaboradores es adicionado a la institución que le permite cumplir con sus actividades y con ello alcanzar los objetivos que se propuso. Al comparar con el estudio de Damián et al. (2021) que concluyeron el desempeño de una institución depende en gran medida de su clima organizacional, el cual está influenciado por las percepciones de los trabajadores tanto internos como externos. Lo mencionado es vital para los gerentes que cultiven relaciones positivas con sus empleados y consideren sus percepciones para crear el ambiente de trabajo ideal. En última instancia, el clima organizacional está formado por una combinación de factores, incluida la comunicación interna y la percepción de los trabajadores. En general, un buen clima organizacional se correlaciona directamente con resultados de desempeño positivos.

En esa misma línea Damián et al. (2021) concluyeron que, el desempeño de una institución depende en gran medida de su clima organizacional, el cual está influenciado por las percepciones de los trabajadores tanto internos como externos. Es vital que los gerentes cultiven relaciones positivas con sus empleados y consideren sus percepciones para crear el ambiente de trabajo ideal. En última instancia, el clima organizacional está formado por una combinación de factores, incluida la comunicación interna y la percepción de los trabajadores. En general, un buen clima organizacional se correlaciona directamente con resultados de desempeño positivos.

En esa misma línea Torres et al. (2021), refiere que el desempeño laboral de los profesionales de la salud está íntimamente relacionado con su inteligencia emocional. Para poder desempeñar con éxito sus funciones y cumplir con los objetivos trazados, deben poseer resiliencia emocional para enfrentar los desafíos y obstáculos que se presenten en su trabajo diario.

Finalmente, el estudio muestra que las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, se identificó que la dimensión liderazgo transformacional muestra Rho de Spearman de -0.065 (correlación negativa moderada). El liderazgo transaccional muestra un -0.143 (correlación negativa muy baja). Por su parte el Liderazgo democrático muestra una relación -0.102 (correlación negativa muy baja). Por su parte el liderazgo de servicio alcanzo un valor de -0.110 identificando una correlación negativa muy baja. De los presentado se adiciona que todos los P Valor son mayores a 0.05; en base a los hallazgos se infiere que las dimensiones del liderazgo no se relacionan con el desempeño laboral. Por lo que es necesario realizar acciones para mejorar e incidir de manera positiva en el desempeño del Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. De acuerdo al análisis estadístico se obtuvo un coeficiente de Spearman de -0,186, lo que indica una correlación negativa muy baja, junto con un valor de p de 0,308 (valor de $p > 0,01$), permitiendo definir que no existe relación entre liderazgo y desempeño laboral. De la misma manera, un R^2 de 0.0458, que indica que solo el 4.58% del desempeño laboral se debe al liderazgo que ejerce el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC.
- 6.2. En el Consultorio Médico de Asiste Salud Integral SAC el nivel de liderazgo se categoriza principalmente como "Regular", representando el 62% del total, siendo el porcentaje más alto. Le sigue el nivel "Alto", que representa el 38%, demostrando que el liderazgo aún debe ser trabajado para garantizar una adecuada prestación sanitaria a los usuarios, haciendo que los procesos sean eficientes y de calidad.
- 6.3. En el Consultorio Médico de Asiste Salud Integral SAC el desempeño laboral se categoriza como "Alto" para el 69% del personal, siendo el nivel más prevalente. Además, el 31% del personal se encuentra en la categoría "Regular". Es importante señalar que no hay empleados en el nivel "Bajo", lo que demuestra que los prestadores realizan su trabajo de manera pertinente cumpliendo sus actividades sanitarias programáticas.
- 6.4. La dimensión de liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, se identificó que la dimensión liderazgo transformacional muestra Rho de Spearman de -0.065 (correlación negativa moderada). El liderazgo transaccional muestra un -0.143 (correlación negativa muy baja). Por su parte el Liderazgo democrático muestra una relación -0.102 (correlación negativa muy baja). Por su parte el liderazgo de servicio alcanzo un valor de -0.110 identificando una correlación negativa muy baja. De los presentado se adiciona que todos los P Valor son mayores a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente del Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, diseñar e implementar un plan de mejorar institucional que permita instaurar un verdadero liderazgo para incrementar el desempeño de los colaboradores.

- 7.2. Al gerente del Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, fortalecer e impulsar estrategias para incrementar los niveles de liderazgo, con ello fomentar un trabajo articulado que garantice un buen servicio de salud.

- 7.3. Al gerente del Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, socializar y tener una comunicación asertiva con los colaboradores para hacer que el desempeño se incremente en los diversos servicios.

- 7.4. Al gerente del Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, realizar un diagnóstico del liderazgo en base a las dimensiones para mejorar el accionar e insertar estrategias de mejora en la institución.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. *Ciencia Unisalle*, 1(1), 1-15. https://doi.org/https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1582
- Ahmed, G., & Al Amiri, N. (2022). The transformational leadership of the founding leaders of the united arab emirates: sheikh zayed bin sultan al nahyan and sheikh rashid bin saeed al maktoum. *International Journal of Technology, Innovation and Managemen*, 2(1), 23-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.54489/ijtjtim.v2i1.58>
- Alarcon, L., Garcia, J., & Bolivar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 17(1), 341–363. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
- Álava, N., & Quinde, M. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación universitaria*, 16(2), 49-60. https://doi.org/https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062023000200049&script=sci_arttext&tIng=pt#B8
- Araneda, G., Illesca, M., Godoy, J., Cabezas, M., & Alveal, C. (2022). Artes escénicas como metodología de enseñanza para la comunicación efectiva en estudiantes de Enfermería en la Universidad de La Frontera, Chile. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 25(3), 115-120. <https://doi.org/https://scielo.isciii.es/pdf/fem/v25n3/2014-9832-fem-25-3-115.pdf>
- Babu, S., Hareendrakumar, V., & Subramoniam, S. (2020). Impact of Social Media on Work Performance at a Technopark in India. *Metamorphosis*, 19(1), 59-71. <https://doi.org/https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0972622520962949>
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud*,

- Ciencia y Tecnología*, 2(12), 1-10.
<https://doi.org/https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
- Bedoya, C., García, M., & Gómez, A. (2023). Estilos de liderazgo de directivos universitarios en Colombia: un análisis del género, la experiencia y el tipo de institución. *Revista CEA*, 9(21), 1-25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2411>
- Beltrán, D., & Téllez, G. (2019). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(2), 48-74. <https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2020). La Capacitación y su relación con el Desempeño laboral en un Hospital Infantil público del Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 1-10.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667939005>
- Charoensukmongkol, P., & Puyod, J. (2021). Influence of transformational leadership on role ambiguity and work-life balance of Filipino University employees during COVID-19: does employee involvement matter? *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 1-20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1882701>
- Concytec. (2018). *Tipos de investigación*. Lima.
- Cortes, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., & Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lang=es

- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *REVISTA ERUDITUS*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- García, B., Mendoza, I., & Olguín, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Lara, M. (2022). Importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de objetivos. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 49-50. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.8076>
- Malca, J., & Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8718-8736. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949
- Moran, G., Taípe, M., Chóez, A., & Collantes, A. (2023). Vocación y liderazgo en la gestión de cuidados de enfermería. *RECIAMUC*, 7(1), 788-796. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1\).enero.2023.788-796](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.788-796)
- Moreno, L., & Toscano, J. (2022). Gestión estratégica de los equipos de trabajo intergeneracionales en las organizaciones. *Revista Torreón Universitario*, 11(32), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/rtu.v11i32.15004>
- Moyano, L., Mendoza, R., Faugier, E., & Barajas, K. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac journal*, 22(2), 118-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>

- Moyano, L., Mendoza, R., Faugier, E., & Barajas, K. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac journal*, 22(1), 118-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C., & Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Nilasari, B. (2020). The impact of social media on employee work performance with trust as a mediation variable. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 298-312. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.649>
- Núñez, N. (2023). Estilo de liderazgo y la motivación: una construcción gerencial del desempeño laboral en el sector salud. *Revista Transdisciplinaria del Saber*, 5(1), 512-524. <https://doi.org/http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rtsa/article/view/2065>
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima - Perú.
- Ocampo, J., & Pacheco, M. (2023). El rol del liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares mexicanas. *Ciencia Nicolaita*, 3(88), 50-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.35830/cn.vi88.615>
- Opazo, E., & Oteíza, C. (2023). Implementación de la guía de desarrollo y mantenimiento de la liderazgo en enfermería en la Universidad de Chile. *Ciencia y enfermería*, 29(9), 1-7. https://doi.org/https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532023000100402&script=sci_abstract&tIng=pt
- Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z., & Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 1-11. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845019>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el

- desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Ponce, L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 7(2), 1129-1154.
<https://doi.org/https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/articulo/view/1851>
- Reis, I., Coelho, S., & Reis, G. (2022). Desarrollo del liderazgo por parte de los enfermeros: Ensayo teórico reflexivo según la organización de aprendizaje de Peter Senge. *Revista de Enfermagem Referência*, 6(1), 1-8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.12707/rv21117>
- Reyes, C. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27-46.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8179025>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(87), 79-101.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, M., Rosas, E., Xequé, A., García, I., & Padrón, N. (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus*, 7(1), 1-13.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
- Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(26), 1-16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Sánchez, D. (2023). Relación del conflicto organizacional y desempeño laboral en instituciones públicas de salud. *Enfermería Investiga*, 8(2), 60-67.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31243/ei.uta.v8i2.2005.2023>
- Sanchez, K., Rojas, W., Terrones, S., Quinteros, D., & Carranza, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en

- colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 45-53. https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552023000100005&script=sci_arttext#B3
- Santander, E., & Lara, L. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- Santiago, C., & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista Investig Desarro Innov.*, 11(3), 437-450. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Souza, R. (2021). Liderazgo de enfermería en cuidados paliativos. *Revista Electrónica Human@s*, 2(1), 27-29. <https://doi.org/https://publicaciones.unpa.edu.ar/index.php/boletindeenfermeria/article/download/785/817>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tirado, M., & Heredia, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-246.pdf>
- Torres, E., Fretel, N., Coral, M., & Ramírez, I. (2021). Emotional intelligence and work performance of the health professionals of the hospital of Pucallpa. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Valbuena, L., Ruiz, M., & Páez, A. (2021). Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores I. *Aquichan*, 21(2), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.

- Vidal, J., & Criollo, R. (2023). Compromiso afectivo de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 3985-4006. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6455
- Villamañán, E., Fernández, E., García, E., Sobrino, C., del Pozo, A., Carpio, C., . . . Castro, A. (2023). Liderazgo de la mujer en la investigación clínica: estudio observacional retrospectivo durante dos décadas en España. *Revista Clínica Española*, 223(1), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rce.2022.07.002>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Opazo y Oteiza (2023), es la capacidad que tiene un influyente de orientar y propulsar a un grupo de individuos hacia metas en común.	Orientar al logro de metas comunes	Liderazgo transformacional	Facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones para alcanzar propósitos y superar los límites de sus trabajadores	Ordinal
				Impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño	
				Se guía por valores y asumen la responsabilidad del bienestar colectivo	
				Busca activamente un cambio significativo a nivel organizacional	
			Liderazgo transaccional	Establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados.	
				Valora la responsabilidad de los subordinados	
				Corrige los errores sin excepciones	
				Controla a los subordinados con incentivos	
			Liderazgo democrático	Involucra a sus subordinados en el proceso de toma de decisiones	
				Su enfoque fomenta el diálogo	
				Su enfoque fomenta el trabajo en equipo	
				Genera motivación para el logro de	

				objetivos compartidos	
			Liderazgo de servicio	Enfatiza la promoción de las habilidades de los empleados	
				Fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización	
				Fuerte compromiso para crear una cultura de trabajo positiva	
				Fomenta el compromiso y la productividad entre los empleados	
Desempeño laboral	Beltrán y Téllez (2019), son las tareas que se completan con menos esfuerzo y mayor calidad en menos tiempo son una representación de la capacidad de producción, creación, fabricación, finalización y desempeño de una persona.	Son los logros de las tareas asignadas de manera oportuna	Motivación intrínseca y extrínseca	Promueve el trabajo bien hecho	Ordinal
				Promueve el desempeño más auténtico y sostenible	
				Reconocer las motivaciones individuales de sus empleados	
				Brinda incentivos en los colaboradores	
			Satisfacción laboral	Sensación de logro de las tareas	
				Sensación de bienestar en el entorno laboral	
				Propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva	
			Impacto de la formación	Sienten que su trabajo es valorado y significativo	
				Los colaboradores adquieren nuevas habilidades	
				Los colaboradores adquieren nuevos conocimientos	
				Preparados para asumir roles	
			Sentido de desarrollo	Son desafiantes en escenarios emergentes y de futuro	
				Perciben oportunidades de crecimiento	
	Se sienten motivados y				

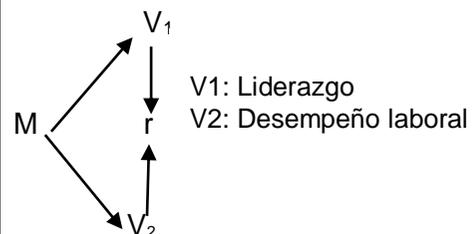
				comprometidos	
				Promueve una cultura de aprendizaje continuo	
				Proporciona oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades	
			Cultura organizacional	Ambiente de trabajo positivo y saludable	
				Promueva el respeto	
				Promueva la colaboración	
				Promueve la productividad y compromiso	
			Condiciones físicas y psicológicas	Condiciones físicas laborales	
				Disposición de espacio laboral	
				Factores psicológicos equilibrados con el trabajo	
				Vida personal como elemento influyente en el rendimiento	

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.</p> <p>Conocer el nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.</p> <p>Establecer la relación de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación del liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, es alto.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, es alto.</p> <p>H3: Existe relación entre las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	

Tipo: Básico
 Diseño: D. Correlacional
 Tipo no experimental, diseño correlacional.



Población
 Conformada por 32 trabajadores

Muestra
 Conformada por 32 trabajadores

Variables	Dimensiones
Liderazgo	Liderazgo transformacional
	Liderazgo transaccional
	Liderazgo democrático
	Liderazgo de servicio
Desempeño laboral	Motivación intrínseca y extrínseca
	Satisfacción laboral
	Impacto de la formación
	Sentido de desarrollo
	Cultura organizacional
	Condiciones físicas y psicológicas

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Liderazgo

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de liderazgo en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional						
01	El responsable facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones para alcanzar propósitos y superar los límites de sus trabajadores					
02	Impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño					
03	El responsable se guía por valores y asumen la responsabilidad del bienestar colectivo					
04	El responsable busca activamente un cambio significativo a nivel organizacional					
Liderazgo transaccional						
05	El responsable establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados.					
06	El responsable valora la responsabilidad de los					

	subordinados
07	El responsable corrige los errores sin excepciones
08	El responsable controla a los subordinados con incentivos
	Liderazgo democrático
09	El responsable involucra a sus subordinados en el proceso de toma de decisiones
10	El responsable se enfoca en fomentar el diálogo
11	El responsable se enfoca en fomentar el trabajo en equipo
12	El responsable genera motivación para el logro de objetivos compartidos
	Liderazgo de servicio
13	El responsable enfatiza en la promoción de las habilidades de los empleados
14	El responsable fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización
15	El responsable genera un compromiso para crear una cultura de trabajo positiva
16	El responsable fomenta el compromiso y la productividad entre los empleados

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Motivación intrínseca y extrínseca						
01	El responsable Promueve el trabajo bien hecho					
02	Promueve el desempeño más auténtico y sostenible					
03	Reconoce las motivaciones individuales de sus empleados					
04	Brinda incentivos en los colaboradores					
Satisfacción laboral						
05	Los trabajadores tienen la sensación de logro de las tareas					
06	Los trabajadores tienen la sensación de bienestar en el entorno laboral					
07	Los trabajadores están propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva					
08	Los trabajadores se sienten que su trabajo es valorado y significativo					
Impacto de la formación						
09	Los colaboradores adquieren nuevas habilidades					
10	Los colaboradores adquieren nuevos conocimientos					

11	Los trabajadores están preparados para asumir roles
12	Los trabajadores son desafiantes en escenarios emergentes y de futuro
Sentido de desarrollo	
13	Perciben oportunidades de crecimiento
14	Se sienten motivados y comprometidos
15	Promueve una cultura de aprendizaje continuo
16	Proporciona oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades
Cultura organizacional	
17	Ambiente de trabajo positivo y saludable
18	El responsable promueve el respeto
19	El responsable promueve la colaboración
20	Promueve la productividad y compromiso
Condiciones físicas y psicológicas	
21	Condiciones físicas laborales son las adecuadas
22	Disposición de espacio laboral
23	Factores psicológicos equilibrados con el trabajo
24	Vida personal como elemento influyente en el rendimiento

Consentimiento informado



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: *Liderazgo y Desempeño Laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral S.A.C., 2023*
Investigador (a): *Dr. César Emilio Vargas Periyfo*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada *Liderazgo y Desempeño Laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral S.A.C., 2023* cuyo objetivo es *Medir el Liderazgo y Desempeño Laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral S.A.C. 2023*

Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en Gestión Del Talento Humano** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Consultorio Médico Asiste Salud Integral S.A.C. 2023*

Describir el impacto del problema de la investigación.

La Relevancia de conocer el liderazgo para asegurar el Desempeño de los colaboradores.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: *Liderazgo y Desempeño Laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral S.A.C. 2023*
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de..... minutos y se realizará en el ambiente de *Consultorio Médico Asiste Salud Integral S.A.C.*

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) Dr. Vargas Kungifo César Emilio

Email: emilio.vr.1988@gmail.com

Y docente asesor (apellidos y nombres) Sánchez Dávila Xelber

email: ssanchezda2081@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rimzo Rafael Santillán Arévalo

Fecha y hora: 02-11-2023

Firma: [Firma manuscrita]

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

**Obligatorio a partir de 18 años*

Validación de los instrumentos de investigación

Variable 1: Liderazgo



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Liderazgo

Nº	Ítem a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Liderazgo transformacional															
01	El responsable facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones para alcanzar propósitos y superar los límites de sus trabajadores				X				X					X	
02	Impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño				X				X					X	
03	El responsable se guía por valores y asumen la responsabilidad del bienestar colectivo				X			X						X	
04	El responsable busca activamente un cambio significativo a nivel organizacional				X				X					X	
Liderazgo transaccional															
01	El responsable establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados.				X				X					X	
02	El responsable valora la responsabilidad de los subordinados				X			X					X		
03	El responsable corrige los errores sin excepciones				X				X					X	
04	El responsable controla a los subordinados con incentivos			X					X					X	
Liderazgo democrático															
01	El responsable involucra a sus subordinados en el proceso de toma de decisiones			X					X					X	
02	El responsable se enfoca en fomentar el diálogo				X				X					X	
03	El responsable se enfoca en fomentar el trabajo en equipo				X			X						X	
04	El responsable genera motivación para el logro de objetivos compartidos				X				X				X		
Liderazgo de servicio															
01	El responsable enfatiza en la promoción de las habilidades de los empleados				X				X					X	
02	El responsable fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización				X				X					X	
03	El responsable genera un compromiso para crear una cultura de trabajo positiva			X					X					X	
04	El responsable fomenta el compromiso y la productividad entre los empleados				X				X					X	



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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Valera Vega, Orfelina

DNI: 01075817

Especialidad del validador (a): Salud pública e investigación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

Tarapoto, 30 de noviembre de 2023

Dra. Orfelina Valera Vega

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo transformacional														
01	El responsable facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones para alcanzar propósitos y superar los límites de sus trabajadores				X				X				X	
02	Impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño				X				X				X	
03	El responsable se guía por valores y asumen la responsabilidad del bienestar colectivo				X			X					X	
04	El responsable busca activamente un cambio significativo a nivel organizacional				X				X				X	
Liderazgo transaccional														
01	El responsable establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados.				X				X				X	
02	El responsable valora la responsabilidad de los subordinados				X			X				X		
03	El responsable corrige los errores sin excepciones				X				X				X	
04	El responsable controla a los subordinados con incentivos			X					X				X	
Liderazgo democrático														
01	El responsable involucra a sus subordinados en el proceso de toma de decisiones			X					X				X	
02	El responsable se enfoca en fomentar el diálogo				X				X				X	
03	El responsable se enfoca en fomentar el trabajo en equipo				X			X					X	
04	El responsable genera motivación para el logro de objetivos compartidos				X				X			X		
Liderazgo de servicio														
01	El responsable enfatiza en la promoción de las habilidades de los empleados				X				X				X	
02	El responsable fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización				X				X				X	
03	El responsable genera un compromiso para crear una cultura de trabajo positiva			X					X				X	
04	El responsable fomenta el compromiso y la productividad entre los empleados				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Arévalo Fasanando, Lolita

DNI: 011061380

Especialidad del validador (a): Salud Pública e investigación

Tarapoto, 30 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo transformacional														
01	El responsable facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones para alcanzar propósitos y superar los límites de sus trabajadores			X				X					X	
02	Impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño			X				X					X	
03	El responsable se guía por valores y asumen la responsabilidad del bienestar colectivo			X			X						X	
04	El responsable busca activamente un cambio significativo a nivel organizacional			X				X					X	
Liderazgo transaccional														
01	El responsable establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados.			X				X					X	
02	El responsable valora la responsabilidad de los subordinados			X			X					X		
03	El responsable corrige los errores sin excepciones			X				X					X	
04	El responsable controla a los subordinados con incentivos		X					X					X	
Liderazgo democrático														
01	El responsable involucra a sus subordinados en el proceso de toma de decisiones		X					X					X	
02	El responsable se enfoca en fomentar el diálogo			X				X					X	
03	El responsable se enfoca en fomentar el trabajo en equipo		X				X						X	
04	El responsable genera motivación para el logro de objetivos compartidos			X				X			X			
Liderazgo de servicio														
01	El responsable enfatiza en la promoción de las habilidades de los empleados			X				X					X	
02	El responsable fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización			X				X					X	
03	El responsable genera un compromiso para crear una cultura de trabajo positiva		X					X					X	
04	El responsable fomenta el compromiso y la productividad entre los empleados			X				X					X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Montilla Pérez, Lindsay DNI: 45210280

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 29 de noviembre de 2023



Dra. Lindsay Montilla Pérez
DOCENTE UNIVERSITARIO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo transformacional														
01	El responsable facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones para alcanzar propósitos y superar los límites de sus trabajadores				X				X				X	
02	Impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño				X				X				X	
03	El responsable se guía por valores y asumen la responsabilidad del bienestar colectivo				X			X					X	
04	El responsable busca activamente un cambio significativo a nivel organizacional				X				X				X	
Liderazgo transaccional														
01	El responsable establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados.				X				X				X	
02	El responsable valora la responsabilidad de los subordinados				X			X				X		
03	El responsable corrige los errores sin excepciones				X				X				X	
04	El responsable controla a los subordinados con incentivos				X				X				X	
Liderazgo democrático														
01	El responsable involucra a sus subordinados en el proceso de toma de decisiones			X					X				X	
02	El responsable se enfoca en fomentar el diálogo				X				X				X	
03	El responsable se enfoca en fomentar el trabajo en equipo				X			X					X	
04	El responsable genera motivación para el logro de objetivos compartidos				X				X			X		
Liderazgo de servicio														
01	El responsable enfatiza en la promoción de las habilidades de los empleados				X				X				X	
02	El responsable fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización				X				X				X	
03	El responsable genera un compromiso para crear una cultura de trabajo positiva				X				X				X	
04	El responsable fomenta el compromiso y la productividad entre los empleados				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Lozano Chung, Andi

DNI: 00914138

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación

Tarapoto, 29 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Ing. Andi Lozano Chung
DOCIOS EN GP Y G

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo transformacional														
01	El responsable facilita el crecimiento del pensamiento y las aspiraciones para alcanzar propósitos y superar los límites de sus trabajadores				X				X					X
02	Impulsa a adquirir nuevas competencias que resultan en resultados de desempeño				X				X					X
03	El responsable se guía por valores y asumen la responsabilidad del bienestar colectivo				X			X						X
04	El responsable busca activamente un cambio significativo a nivel organizacional				X				X					X
Liderazgo transaccional														
01	El responsable establece criterios de tareas y roles que conducen a los resultados deseados.				X				X					X
02	El responsable valora la responsabilidad de los subordinados				X			X					X	
03	El responsable corrige los errores sin excepciones				X				X					X
04	El responsable controla a los subordinados con incentivos			X					X					X
Liderazgo democrático														
01	El responsable involucra a sus subordinados en el proceso de toma de decisiones			X					X					X
02	El responsable se enfoca en fomentar el diálogo			X					X					X
03	El responsable se enfoca en fomentar el trabajo en equipo			X				X						X
04	El responsable genera motivación para el logro de objetivos compartidos			X					X			X		
Liderazgo de servicio														
01	El responsable enfatiza en la promoción de las habilidades de los empleados				X				X					X
02	El responsable fomenta el aprendizaje para mejorar las capacidades distintivas de la organización				X				X					X
03	El responsable genera un compromiso para crear una cultura de trabajo positiva			X					X					X
04	El responsable fomenta el compromiso y la productividad entre los				X				X					X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Sánchez Dávila, Kathia

DNI: 42045100

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

Tarapoto, 30 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Kathia Sánchez Dávila
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Variable 2: Desempeño laboral



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Desempeño laboral

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Motivación intrínseca y extrínseca														
01	El responsable Promueve el trabajo bien hecho			X				X					X	
02	Promueve el desempeño más auténtico y sostenible			X				X					X	
03	Reconoce las motivaciones individuales de sus empleados			X				X					X	
04	Brinda incentivos en los colaboradores		X					X					X	
Satisfacción laboral														
01	Los trabajadores tienen la sensación de logro de las tareas			X				X					X	
02	Los trabajadores tienen la sensación de bienestar en el entorno laboral			X				X					X	
03	Los trabajadores están propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva		X					X					X	
04	Los trabajadores se sienten que su trabajo es valorado y significativo			X				X					X	
Impacto de la formación														
01	Los colaboradores adquieren nuevas habilidades			X				X					X	
02	Los colaboradores adquieren nuevos conocimientos			X				X					X	
03	Los trabajadores están preparados para asumir roles		X					X					X	
04	Los trabajadores son desafiantes en escenarios emergentes y de futuro			X				X					X	
Sentido de desarrollo														
01	Perceben oportunidades de crecimiento			X				X					X	
02	Se sienten motivados y comprometidos			X				X					X	
03	Promueve una cultura de aprendizaje continuo			X				X					X	
04	Proporciona oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades			X				X					X	
Cultura organizacional														
01	Ambiente de trabajo positivo y saludable			X				X					X	
02	El responsable promueve el respeto			X				X					X	
03	El responsable promueve la colaboración			X				X					X	
04	Promueve la productividad y compromiso		X					X					X	
Condiciones físicas y psicológicas														
01	Condiciones físicas laborales son las adecuadas			X				X					X	
02	Disposición de espacio laboral			X				X					X	
03	Factores psicológicos equilibrados con el trabajo			X				X					X	
04	Vida personal como elemento influyente en el rendimiento			X				X					X	



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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Valera Vega, Orfelina

DNI: 01075817

Especialidad del validador (a): Salud pública e investigación

Tarapoto, 30 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Dra. Orfelina Valera Vega

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Motivación intrínseca y extrínseca														
01	El responsable Promueve el trabajo bien hecho			X				X					X	
02	Promueve el desempeño más auténtico y sostenible			X				X					X	
03	Reconoce las motivaciones individuales de sus empleados			X			X						X	
04	Brinda incentivos en los colaboradores		X					X					X	
Satisfacción laboral														
01	Los trabajadores tienen la sensación de logro de las tareas			X				X			X			
02	Los trabajadores tienen la sensación de bienestar en el entorno laboral			X				X					X	
03	Los trabajadores están propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva		X					X					X	
04	Los trabajadores se sienten que su trabajo es valorado y significativo			X			X						X	
Impacto de la formación														
01	Los colaboradores adquieren nuevas habilidades			X			X						X	
02	Los colaboradores adquieren nuevos conocimientos			X				X					X	
03	Los trabajadores están preparados para asumir roles		X					X					X	
04	Los trabajadores son desafiantes en escenarios emergentes y de futuro			X				X					X	
Sentido de desarrollo														
01	Perciben oportunidades de crecimiento			X			X						X	
02	Se sienten motivados y comprometidos			X				X					X	
03	Promueve una cultura de aprendizaje continuo			X				X					X	
04	Proporciona oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades			X				X					X	
Cultura organizacional														
01	Ambiente de trabajo positivo y saludable			X				X					X	
02	El responsable promueve el respeto			X				X			X			
03	El responsable promueve la colaboración			X				X					X	
04	Promueve la productividad y compromiso		X					X					X	
Condiciones físicas y psicológicas														
01	Condiciones físicas laborales son las adecuadas			X				X					X	
02	Disposición de espacio laboral			X			X						X	
03	Factores psicológicos equilibrados con el trabajo			X				X			X			
04	Vida personal como elemento influyente en el rendimiento			X				X					X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Arévalo Fasanando, Lolita

DNI: 011061380

Especialidad del validador (a): Salud Pública e investigación

Tarapoto, 30 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Motivación intrínseca y extrínseca														
01	El responsable Promueve el trabajo bien hecho				X				X					X
02	Promueve el desempeño más auténtico y sostenible				X				X					X
03	Reconoce las motivaciones individuales de sus empleados				X			X						X
04	Brinda incentivos en los colaboradores			X					X					X
Satisfacción laboral														
01	Los trabajadores tienen la sensación de logro de las tareas				X				X				X	
02	Los trabajadores tienen la sensación de bienestar en el entorno laboral				X				X					X
03	Los trabajadores están propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva			X					X					X
04	Los trabajadores se sienten que su trabajo es valorado y significativo				X			X						X
Impacto de la formación														
01	Los colaboradores adquieren nuevas habilidades				X				X					X
02	Los colaboradores adquieren nuevos conocimientos				X				X					X
03	Los trabajadores están preparados para asumir roles			X					X					X
04	Los trabajadores son desafiantes en escenarios emergentes y de futuro				X				X					X
Sentido de desarrollo														
01	Perciben oportunidades de crecimiento				X			X						X
02	Se sienten motivados y comprometidos				X				X					X
03	Promueve una cultura de aprendizaje continuo				X				X					X
04	Proporciona oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades				X				X					X
Cultura organizacional														
01	Ambiente de trabajo positivo y saludable				X				X					X
02	El responsable promueve el respeto				X				X			X		
03	El responsable promueve la colaboración				X				X					X
04	Promueve la productividad y compromiso			X					X					X
Condiciones físicas y psicológicas														
01	Condiciones físicas laborales son las adecuadas				X				X					X
02	Disposición de espacio laboral				X			X						X
03	Factores psicológicos equilibrados con el trabajo				X				X			X		

04	Vida personal como elemento influyente en el rendimiento				X				X					X
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Montilla Pérez, Lindsay

DNI: 45210280

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 29 de noviembre de 2023


Dra. Lindsay Montilla Pérez
DOCENTE UNIVERSITARIO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Motivación intrínseca y extrínseca														
01	El responsable Promueve el trabajo bien hecho			X				X					X	
02	Promueve el desempeño más auténtico y sostenible			X				X					X	
03	Reconoce las motivaciones individuales de sus empleados			X			X						X	
04	Brinda incentivos en los colaboradores		X					X					X	
Satisfacción laboral														
01	Los trabajadores tienen la sensación de logro de las tareas			X				X				X		
02	Los trabajadores tienen la sensación de bienestar en el entorno laboral			X				X				X		
03	Los trabajadores están propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva		X					X				X		
04	Los trabajadores se sienten que su trabajo es valorado y significativo			X			X					X		
Impacto de la formación														
01	Los colaboradores adquieren nuevas habilidades			X			X					X		
02	Los colaboradores adquieren nuevos conocimientos			X			X					X		
03	Los trabajadores están preparados para asumir roles		X				X					X		
04	Los trabajadores son desafiantes en escenarios emergentes y de futuro			X			X					X		
Sentido de desarrollo														
01	Perciben oportunidades de crecimiento			X			X					X		
02	Se sienten motivados y comprometidos			X			X					X		
03	Promueve una cultura de aprendizaje continuo			X			X					X		
04	Proporciona oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades			X			X					X		
Cultura organizacional														
01	Ambiente de trabajo positivo y saludable			X			X					X		
02	El responsable promueve el respeto			X			X			X		X		
03	El responsable promueve la colaboración			X			X			X		X		
04	Promueve la productividad y compromiso		X				X					X		
Condiciones físicas y psicológicas														
01	Condiciones físicas laborales son las adecuadas			X			X					X		
02	Disposición de espacio laboral			X			X					X		
03	Factores psicológicos equilibrados con el trabajo			X			X			X		X		
04	Vida personal como elemento influyente en el rendimiento			X			X			X		X		

01	Condiciones físicas laborales son las adecuadas			X			X					X		
----	---	--	--	---	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Lozano Chung, Andi

DNI: 00914138

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación

Tarapoto, 29 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Ing. Andri Lozano Chung
DOCENTE EN GP Y G

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Motivación intrínseca y extrínseca														
01	El responsable Promueve el trabajo bien hecho			X				X					X	
02	Promueve el desempeño más auténtico y sostenible			X				X					X	
03	Reconoce las motivaciones individuales de sus empleados			X			X						X	
04	Brinda incentivos en los colaboradores		X					X					X	
Satisfacción laboral														
01	Los trabajadores tienen la sensación de logro de las tareas			X				X				X		
02	Los trabajadores tienen la sensación de bienestar en el entorno laboral			X				X				X		
03	Los trabajadores están propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera positiva		X					X				X		
04	Los trabajadores se sienten que su trabajo es valorado y significativo			X			X					X		
Impacto de la formación														
01	Los colaboradores adquieren nuevas habilidades			X			X					X		
02	Los colaboradores adquieren nuevos conocimientos			X				X				X		
03	Los trabajadores están preparados para asumir roles		X					X				X		
04	Los trabajadores son desafiantes en escenarios emergentes y de futuro			X				X				X		
Sentido de desarrollo														
01	Perciben oportunidades de crecimiento			X			X					X		
02	Se sienten motivados y comprometidos			X				X				X		
03	Promueve una cultura de aprendizaje continuo			X				X				X		
04	Proporciona oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades			X				X				X		
Cultura organizacional														
01	Ambiente de trabajo positivo y saludable			X				X				X		
02	El responsable promueve el respeto			X				X			X			
03	El responsable promueve la colaboración			X				X				X		
04	Promueve la productividad y compromiso		X					X				X		
Condiciones físicas y psicológicas														
01	Condiciones físicas laborales son las adecuadas			X				X				X		
02	Disposición de espacio laboral			X			X					X		
03	Factores psicológicos equilibrados con el trabajo			X				X			X			

04	Vida personal como elemento influyente en el rendimiento			X			X			X				
----	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Sánchez Dávila, Kathia

DNI: 42045100

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

Tarapoto, 30 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Kathia Sánchez Dávila
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Liderazgo

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
	P3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
D3	P9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
D4	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.94

Variable 2: Desempeño laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
	P3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
	P6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
	P11	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
D4	P13	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P15	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
	P19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D6	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
	P22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.94

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de la variable: Liderazgo

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	12	100,0
Excluidos ^a	0	,0
	12	100,0
Total		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.83	16

Análisis de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	12	100,0
Excluidos ^a	0	,0
	12	100,0
Total		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.80	24

Base de datos estadísticos muestra piloto

Variable 1: Liderazgo

D1				D2				D3				D4			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
4	3	4	3	2	5	5	3	2	5	4	2	3	3	4	5
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
1	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	3
3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4
3	5	2	3	3	5	3	3	3	5	1	3	3	3	1	4
2	3	1	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4
1	1	1	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4
4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	3	3	4	5	5
4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5
3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
3	1	2	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	3	2	3

Variable 2: Desempeño laboral

D1				D2				D3				D4				D5				D6			
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24
4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5
4	4	3	5	4	3	4	3	2	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5
1	3	1	3	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	1	3	3	3	1	3	1	4	3	3
3	4	3	2	3	2	4	5	2	3	4	5	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4
5	3	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	3	3	4	4	5	4
4	4	3	5	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4
3	5	2	5	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	2	5	3	5	2	3	1	4
1	1	1	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	3	1	5	3	5	3	1	1	3	3	4
4	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5
4	4	4	3	3	5	4	3	2	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5
4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5
3	1	2	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	5	2	4	4	5	4	1	2	3	2	3

Base de datos estadísticos de la investigación

Variable 1: Liderazgo

Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3					Dimensión 4					Total
P1	P2	P3	P4	Total	P5	P6	P7	P8	Total	P9	P10	P11	P12	Total	P13	P14	P15	P16	Total	
3	4	2	3	12	4	5	3	2	14	2	3	4	3	12	4	3	5	3	15	53
3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	4	2	5	3	14	3	4	4	3	14	55
4	3	3	3	13	4	4	4	5	17	4	3	4	3	14	3	4	3	5	15	59
3	4	3	4	14	2	4	3	5	14	4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	59
3	4	3	4	14	3	4	5	5	17	3	5	4	3	15	3	4	4	3	14	60
3	3	3	5	14	3	4	5	3	15	3	2	4	5	14	3	3	2	4	12	55
4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	57
3	4	3	2	12	4	3	4	3	14	3	4	5	3	15	3	4	3	5	15	56
4	4	5	4	17	3	3	4	3	13	3	4	5	4	16	4	4	3	4	15	61
2	3	4	3	12	3	4	3	5	15	5	4	3	4	16	3	4	3	2	12	55
3	4	4	5	16	3	3	4	5	15	3	3	4	4	14	3	4	3	5	15	60
3	4	2	3	12	3	4	5	3	15	2	4	5	3	14	3	5	3	4	15	56
2	3	4	3	12	3	4	4	5	16	3	4	2	4	13	4	3	5	2	14	55
3	4	3	4	14	4	3	2	4	13	3	4	3	2	12	3	4	4	3	14	53
4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	57
5	4	5	4	18	4	4	3	5	16	5	3	5	3	16	5	3	3	4	15	65
4	5	3	3	15	4	3	5	3	15	4	3	3	4	14	4	3	3	2	12	56
3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	3	4	2	4	13	4	5	3	3	15	55
3	4	3	2	12	4	3	4	3	14	3	4	5	3	15	3	4	3	5	15	56
4	4	5	4	17	3	3	4	3	13	3	4	5	4	16	4	4	3	4	15	61
2	3	4	3	12	3	4	3	5	15	5	4	3	4	16	3	4	3	2	12	55
3	4	4	5	16	3	3	4	5	15	3	3	4	4	14	3	4	3	5	15	60
3	4	2	3	12	3	4	5	3	15	2	4	5	3	14	3	5	3	4	15	56
2	3	4	3	12	3	4	4	5	16	3	4	2	4	13	4	3	5	2	14	55
4	3	3	3	13	4	4	4	5	17	4	3	4	3	14	3	4	3	5	15	59
3	4	3	4	14	2	4	3	5	14	4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	59
3	4	3	4	14	3	4	5	5	17	3	5	4	3	15	3	4	4	3	14	60
3	3	3	5	14	3	4	5	3	15	3	2	4	5	14	3	3	2	4	12	55
4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	57
3	4	3	2	12	4	3	4	3	14	3	4	5	3	15	3	4	3	5	15	56
4	4	5	4	17	3	3	4	3	13	3	4	5	4	16	4	4	3	4	15	61
2	3	4	3	12	3	4	3	5	15	5	4	3	4	16	3	4	3	2	12	55

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3					Dimensión 4					Dimensión 5					Dimensión 6				
P1	P2	P3	P4	Total	P5	P6	P7	P8	Total	P9	P10	P11	P12	Total	P13	P14	P15	P16	Total	P17	P18	P19	P20	Total	P21	P22	P23	P24	Total
4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	3	4	16	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	4	5	3	5	17
5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	5	5	5	3	18	5	4	5	3	17
4	3	4	5	16	4	4	4	5	17	4	3	5	2	14	4	5	5	5	19	3	2	3	5	13	4	5	4	5	18
5	5	4	5	19	5	4	3	4	16	5	3	5	3	16	5	5	5	5	20	4	3	5	2	14	5	5	5	5	20
3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	3	2	4	5	14	5	5	5	4	19	5	3	3	4	15
3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	3	3	5	5	16	4	5	5	5	19
5	5	4	5	19	5	5	3	4	17	5	3	5	4	17	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	3	5	5	5	18
3	4	4	5	16	3	5	5	5	18	3	3	4	5	15	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	5	3	5	3	16
4	5	5	5	19	2	5	5	5	17	5	3	5	5	18	5	5	4	5	19	3	5	4	5	17	5	5	4	2	16
4	4	5	5	18	5	5	2	3	15	5	3	5	3	16	4	3	5	5	17	5	3	5	5	18	5	3	5	5	18
5	5	4	5	19	4	5	2	5	16	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	3	4	5	4	16
4	3	4	3	14	5	5	2	4	16	4	3	5	4	16	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
4	5	3	5	17	5	4	3	5	17	5	3	5	3	16	4	2	3	3	12	4	2	3	3	12	4	2	3	4	13
4	5	4	5	18	5	5	3	3	16	5	3	4	3	15	5	1	4	3	13	4	1	4	5	14	4	1	4	3	12
5	4	3	3	15	4	3	4	5	16	4	3	5	5	17	4	1	4	3	12	4	1	4	4	13	5	1	4	5	15
4	5	3	5	17	5	3	2	4	14	5	2	5	3	15	5	1	3	5	14	5	1	5	5	16	3	1	3	4	11
4	3	4	3	14	5	5	2	4	16	4	3	5	4	16	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
4	5	3	5	17	5	4	3	5	17	5	3	5	5	18	4	2	5	3	14	4	2	5	3	14	4	2	5	4	15
4	5	3	5	17	5	4	3	5	17	5	3	5	3	16	4	2	3	3	12	4	2	3	3	12	4	2	3	4	13
4	5	4	5	18	5	5	3	3	16	5	3	4	3	15	5	1	4	3	13	4	1	4	5	14	4	1	4	3	12
5	4	3	3	15	4	3	4	5	16	4	3	5	5	17	4	1	4	3	12	4	1	4	4	13	5	1	4	5	15
4	5	3	5	17	5	3	2	4	14	5	2	5	3	15	5	1	3	5	14	5	1	5	5	16	3	1	3	4	11
4	3	4	3	14	5	5	2	4	16	4	3	5	4	16	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
4	3	4	5	16	4	4	4	5	17	4	3	5	2	14	4	5	5	5	19	3	2	3	5	13	4	5	4	5	18
5	5	4	5	19	5	4	3	4	16	5	3	5	3	16	5	5	5	5	20	4	3	5	2	14	5	5	5	5	20

3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	3	2	4	5	14	5	5	5	4	19	5	3	3	4	15
3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	3	3	5	5	16	4	5	5	5	19
5	5	4	5	19	5	5	3	4	17	5	3	5	4	17	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	3	5	5	5	18
3	4	4	5	16	3	5	5	5	18	3	3	4	5	15	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	5	3	5	3	16
4	5	5	5	19	2	5	5	5	17	5	3	5	5	18	5	5	4	5	19	3	5	4	5	17	5	5	4	2	16
4	4	5	5	18	5	5	2	3	15	5	3	5	3	16	4	3	5	5	17	5	3	5	5	18	5	3	5	5	18
5	5	4	5	19	4	5	2	5	16	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	3	4	5	4	16

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

ASISTE SALUD INTEGRAL SAC
RUC. 20602860761
JR. 1 DE ABRIL N° 898 - BANDA DE SHILCAYO
TARAPOTO - SAN MARTÍN - SAN MARTÍN

Tarapoto, 05 de Octubre del 2023

Señor:
Br. César Emilio Vargas Rengifo,
DNI: 45738359.
Tarapoto
Ciudad.-

De mi especial consideración:

Por disposición de Gerencia General y en respuesta a su solicitud, tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de remitir la autorización para desarrollar el proyecto de tesis Liderazgo y Desempeño Laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral S.A.C. 2023, asimismo brindarle las facilidades para que pueda tener acceso al Consultorio Médico con el fin de obtener información que le permita desarrollar el proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano.

Seguro de contar con su amable atención al presente me suscribo de Usted, no sin antes expresarle las muestras de mi consideración y estima.

ATENTAMENTE,


LUIS A. DÍAZ SANCHEZ
MEDICO CIRUJANO
CMP. 41415
ASISTE SALUD INTEGRAL