



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Estilos de liderazgo en relación a la efectividad laboral en los  
trabajadores de un hospital de Lima en el 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Fabian Gomez, Raquel ([orcid.org/0000-0002-3433-6288](https://orcid.org/0000-0002-3433-6288))

**ASESORES:**

Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos ([orcid.org/0000-0051-5439-7785](https://orcid.org/0000-0051-5439-7785))

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian ([orcid.org/0000-0002-0099-7694](https://orcid.org/0000-0002-0099-7694))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD

CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el2024", cuyo autor es FABIAN GOMEZ RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programaTurnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS DNI: 25580673 ORCID: 0000-0001-5439-7785	Firmado electrónicamente por: JCORIHUELAO el 08-08-2024 20:41:19

Código documento Trilce: TRI - 0851036





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FABIAN GOMEZ RAQUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAQUEL FABIAN GOMEZ <b>DNI:</b> 41683156 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3433-6288	Firmado electrónicamente por: FFABIANGO el 05-08- 2024 17:39:08

Código documento Trilce: TRI - 0851037



## **Dedicatoria**

A la institución, por el apoyo durante la investigación.

A mi familia, por su comprensión y por ser mi fuente de inspiración y fortaleza en cada paso de este camino.

A todos aquellos que creyeron en mí y me motivaron a alcanzar mis metas. Este trabajo es un reflejo de su apoyo y de mi gratitud hacia ustedes.

Raquel

## **Agradecimiento**

A Dios por darme las fuerzas necesarias de seguir adelante.

A mi familia por el cariño y apoyo incondicional.

Raquel

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42
ANEXO 1	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Tablas de frecuencia con niveles de liderazgo	19
<b>Tabla 2.</b> Tablas de frecuencia con niveles de Efectividad laboral	19
<b>Tabla 3.</b> Frecuencia con niveles de las dimensiones de liderazgo	20
<b>Tabla 4.</b> Frecuencia con niveles de las dimensiones de efectividad laboral	21
<b>Tabla 5.</b> Tabla cruzada de la variable estilo de liderazgo y la efectividad laboral	22
<b>Tabla 6.</b> Tabla cruzada dimensión transformacional y la efectividad laboral	22
<b>Tabla 7.</b> Tabla cruzada dimensión transaccional y la efectividad laboral	23
<b>Tabla 8.</b> Tabla cruzada dimensión laissez faire y la efectividad laboral	24
<b>Tabla 9.</b> Prueba de normalidad de las variables	24
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral	25
<b>Tabla 11.</b> Correlación dimensión transformacional y efectividad laboral	26
<b>Tabla 12.</b> Correlación dimensión transaccional y la efectividad laboral	27
<b>Tabla 13.</b> Correlación dimensión laissez faire y la efectividad laboral	28

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Esquema del diseño de investigación	15
---	----

## Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024, la metodología empleada fue de tipo básica de enfoque cuantitativo, descriptiva con un diseño no experimental de corte transversal correlacional, tuvo una población de 380 trabajadores donde se sacó una muestra basándose en la fórmula para poblaciones finitas en la cual se obtuvo un resultado de 192, personas a los cuales se les aplicaron los instrumentos, el muestreo fue probabilístico porque se utilizó una fórmula estadística, como técnicas e instrumentos de recolección de datos se utilizaron las encuestas y como instrumentos los cuestionarios, que fueron tomados de autores que ya han aplicado estos instrumentos pero fueron validados por expertos y se hizo un prueba piloto para sacar la confiabilidad de los instrumentos. Los resultados fueron que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,769 lo que indica una correlación positiva. Por tanto, se concluye que se rechaza  $H_0$  y se afirma que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024.

**Palabras clave:** Estilos, liderazgo, efectividad, laboral, transformacional.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between leadership styles and work effectiveness in the workers of a Hospital of Lima in 2024. The methodology used was a basic type of quantitative, descriptive approach with a non-experimental cross-sectional correlational design, it had a population of 380 workers where a sample was drawn based on the formula for finite populations in which a result of 192 was obtained, people to whom the instruments were applied, the sampling was probabilistic because a statistical formula was used, surveys were used as data collection techniques and instruments, and questionnaires were used as instruments, which were taken from authors who have already applied these instruments but were validated by experts and a pilot test was done to obtain the reliability of the instruments. The results were that the Spearman correlation coefficient is 0.769 which indicates a positive correlation. Therefore, it is concluded that  $H_0$  is rejected and it is stated that there is a significant relationship between leadership styles and work effectiveness in the workers of a National Hospital in Lima in 2024.

**Keywords:** Leadership, styles, work, effectiveness, transformational.

## I. INTRODUCCIÓN

La predominancia de estilos de liderazgo autocráticos, La ausencia de programas de formación continua y las estructuras organizacionales inflexibles son retos frecuentes en la región. No obstante, se está tomando mayor conciencia sobre la importancia de implementar prácticas de liderazgo más inclusivas y participativas para mejorar la satisfacción en el trabajo y la eficiencia en la atención al paciente. Los esfuerzos en curso para implementar programas de desarrollo de liderazgo y promover una cultura organizacional colaborativa son pasos importantes hacia la mejora de la efectividad laboral en los hospitales de América Latina (1).

Proponen un liderazgo efectivo contemporáneo desde su perspectiva de líder y su relación con sus seguidores, con una metodología con base a redes de colaboración; para lograr una efectividad en los colaboradores en un sentido bidireccional basado en la colaboración entre el director del hospital basada en la colaboración entre el director del hospital o centro de salud y los trabajadores de su cargo (2).

De acuerdo con la OMS, aproximadamente la mitad (50%) del personal asistencial en todo el mundo reportan niveles elevados de estrés laboral. En América Latina, esta proporción es similar, con un 48% de los empleados desalud experimentando niveles significativos de estrés. Este elevado estrés suele estar relacionado con estilos de liderazgo autocráticos, caracterizados por la centralización de decisiones y la ausencia de respaldo y reconocimiento institucional de manera frecuente (3).

En el artículo científico de Udeaguru, sobre la eficacia laboral de equipo afirma: Es la capacidad de un grupo de personas que poseen habilidades, complementarias, de trabajar juntas, para alcanzar metas establecidas por un líder de equipo laboral nos ayudan a entender las mejores técnicas de gestión, para que los equipos tengan un óptimo rendimiento (4).

Por lo tanto, en México, los hospitales enfrentan desafíos significativos relacionados con los estilos de liderazgo. Muchos trabajadores de la salud reportan que el liderazgo autocrático sigue siendo predominante. Este tipo de liderazgo frecuentemente crea un entorno de trabajo estresante, con una toma de

decisiones centralizadas y una participación mínima de los empleados. Esto contribuye a altos niveles de estrés laboral y rotación de personal. Un estudio realizado en hospitales públicos y privados de México encontró que el 40% de los profesionales de la salud padece agotamiento, en parte debido a la ausencia de respaldo y reconocimiento por parte de sus superiores <sup>(5)</sup>.

Asimismo, en Brasil presenta instituciones que han adoptado prácticas de liderazgo más modernas y participativas, muchas otras aún funcionan bajo modelos tradicionales jerárquicos. En los hospitales donde se ha implementado el liderazgo transformacional, se observa una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de atención al paciente. Sin embargo, un informe del Consejo Federal de Medicina de Brasil señala que aproximadamente el 30% de los hospitales aún enfrentan problemas de efectividad laboral debido a estilos de liderazgo ineficaces y una falta de programas de capacitación continua para líderes <sup>(6)</sup>.

De tal manera, en Argentina, los desafíos relacionados con el liderazgo en los hospitales están estrechamente vinculados a la cultura organizacional. Un informe del Ministerio de Salud de Argentina revela que muchos hospitales aún operan bajo una estructura jerárquica rígida, lo que limita la innovación y la colaboración. Los trabajadores de la salud en estos entornos a menudo reportan sentirse desmotivados y poco valorados, lo que afecta su desempeño y la eficacia de la atención que proporcionan. Sin embargo, hay iniciativas en marcha para mejorar estas condiciones. Por ejemplo, varios hospitales en Buenos Aires han empezado a introducir programas de desarrollo de liderazgo, centrados en estilos transformacionales y democráticos <sup>(7)</sup>.

En Chile ha realizado avances de la optimización de los estilos de liderazgo en el sector salud, aunque todavía enfrenta retos importantes se encontró que el 60% del personal sanitaria perciben su entorno laboral como jerárquico y poco colaborativo. Esta percepción afecta negativamente la efectividad laboral y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, hay esfuerzos significativos para cambiar esta realidad. Varios hospitales en Santiago han comenzado a adoptar prácticas de liderazgo participativo, promoviendo la toma de decisiones conjunta y la inclusión del personal en la planificación y mejora de procesos <sup>(8)</sup>.

En Perú, la problemática de los estilos de liderazgo en los hospitales está influenciada por las limitaciones económicas y la infraestructura deficiente. Numerosos dirigentes hospitalarios no poseen la capacitación ni los recursos indispensables para aplicar estilos de liderazgo eficaces. Un estudio MINSA indicó que la falta de capacitación y desarrollo continuo para líderes es unabarrera significativa para mejorar la efectividad laboral. A pesar de estos desafíos, algunas instituciones están empezando a reconocer la importancia del liderazgo transformacional y están invirtiendo en programas de formación para desarrollar estas habilidades entre sus directivos <sup>(9)</sup>.

El tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU se enfoca en asegurar una vida sana y fomentar el bienestar para individuos de todas las edades. Este objetivo abarca garantizar el acceso igualitario a servicios de salud de alta calidad, disminuir las tasas de mortalidad materna, neonatal e infantil, promover la salud mental, prevenir enfermedades y reforzar los sistemas de salud a nivel global. Lograr este objetivo demanda acciones coordinadas que incluyan a múltiples actores para mejorar la salud y el bienestar de la población mundial <sup>(10)</sup>.

En los centros de salud del país, es común encontrar una falta de aplicación efectiva de tres aspectos fundamentales: liderazgo sólido, una cultura organizacional positiva y un enfoque en el trabajo en equipo. Si se lograra implementar estos requisitos de manera efectiva, se podría alcanzar una alta efectividad en el rendimiento laboral y un nivel elevado de liderazgo en estos entornos. La falta de liderazgo efectivo en estos centros se manifiesta en una dirección confusa, una comunicación deficiente y una baja motivación entre el personal de salud. Esto puede afectar a la gestión de decisiones, la coordinación de actividades y el cumplimiento de los objetivos en la organización. Por otro lado, una cultura organizacional negativa fomenta la falta de cooperación entre los miembros del equipo, la desconfianza en el entorno laboral, la resistencia al cambio y una menor inclinación hacia la mejora continua <sup>(11)</sup>.

Un hospital nacional en Lima está lidiando con una situación complicada debido a los estilos de liderazgo y su influencia en la eficiencia laboral, lo que presenta varios desafíos. Uno de los principales es la falta de liderazgo eficaz, causada por la falta de capacitación o habilidades adecuadas en los líderes, lo

que resulta en una dirección poco clara y una comunicación deficiente, afectando la motivación del personal. Esto se refleja en una disminución en la moral y satisfacción laboral, especialmente cuando los estilos de liderazgo son autoritarios o poco colaborativos, lo que aumenta el ausentismo y la rotación de personal, y disminuye la dedicación al trabajo. La ausencia de un liderazgo que fomente el trabajo en equipo y la colaboración conlleva conflictos internos y obstaculiza la cooperación entre el personal, lo que dificulta alcanzar metas compartidas y provoca tensiones en el entorno laboral. La falta de oportunidades de desarrollo profesional también es un problema, ya que, si los líderes no apoyan el crecimiento y la capacitación de los empleados, se corre el riesgo de tener un personal desmotivado y poco comprometido, lo que afecta la disposición del cuidado hospitalaria y el cumplimiento de los estándares de atención, impactando negativamente en la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. Después de la descripción de la problemática, se ha propuesto responder las siguientes interrogantes: Problema general: ¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024?

Como problemas específicos tenemos; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo laissez faire y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024?.

Este estudio tiene justificación práctica, es importante comprender cómo los diferentes estilos de liderazgo afectan el rendimiento y la eficiencia en un entorno hospitalario. Esto afecta de manera directa la calidad de la atención médica, la satisfacción tanto del personal como de los pacientes, así como la gestión de recursos y la productividad del hospital. Por ello, se organizarán talleres para capacitar al personal.

Desde una perspectiva teórica, este estudio aporta al entendimiento de la administración de gestión del personal sanitario. Permite analizar y entender

mejor cómo los líderes impactan en el trabajo laboral, la motivación del personal y la cultura organizacional dentro de un hospital. Se basará en los autores Avolio y Bass para la variable de estilos de liderazgo, y en la teoría de Locke y Latham para la variable de efectividad.

Justificación Metodológica: La investigación en este tema requiere de metodologías sólidas, como estudios correlacionales, experimentales o de casos, para recopilar datos significativos y confiables. Esto asegura la precisión y la fiabilidad de los resultados, proporcionando datos valiosos para la toma de decisiones en la administración hospitalaria. Además, se utilizarán instrumentos que serán validados por expertos y se calculará el alfa de Cronbach para verificar su fiabilidad.

Los objetivos propuestos son: objetivo general: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024. Objetivos específicos: 1. Identificar la relación que existe la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024. 2. Establecer la relación que existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024. 3. Establecer la relación que existe entre la dimensión liderazgo laissez faire y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024.

Como hipótesis general; Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024. Y como hipótesis específicas;  $H_{i1}$ : Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024;  $H_{i2}$ : Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y defecto de reflexión y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024;  $H_{i3}$ : Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo laissez y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024.

Como antecedentes internacionales. Rojas-Sánchez et al., 2023, el estudio se centró en examinar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en profesionales de enfermería en un hospital público de México. Se utilizó el tipo básico, no experimental, junto con un análisis analítico. La muestra

estuvo compuesta mayormente por mujeres (80%), con un nivel educativo de licenciatura para el 72% de los participantes, y el 89% desempeñaba roles operativos. El liderazgo participativo fue el más predominante, representando el 46%, mientras que la adaptabilidad del liderazgo se mostró baja, con un 61% de los casos. Como conclusión, se destacó que la escasa adaptabilidad de los estilos de liderazgo puede tener repercusiones negativas en la ejecución de tareas <sup>(12)</sup>.

Specchia 2021; la finalidad de esta pesquisa fue identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros. Empleando un método básico y de carácter cuantitativo, los resultados indicaron que el 88% de las situaciones demostraron una correlación importante entre las variables entre las enfermeras. Se concluyó que en este contexto desafiante, los líderes deben fomentar tanto las habilidades técnicas y profesionales como tomar medidas para mejorar la satisfacción y el espíritu del personal <sup>(13)</sup>.

Díaz & Díaz 2021; este estudio exploró el impacto de las conductas de liderazgo de varios coordinadores académicos en la efectividad laboral de una institución educativa en el noroeste de México. Se utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional, encuestando a 83 participantes. Los resultados señalaron que el liderazgo transaccional y transformacional está parcialmente relacionados con una percepción positiva de la efectividad organizacional entre los docentes, mientras que el liderazgo pasivo muestra una asociación negativa con esta percepción. Las conclusiones sugieren que mejorar la efectividad organizacional puede lograrse mediante el desarrollo de conductas de liderazgo específicas por parte de los coordinadores académicos <sup>(14)</sup>.

García-Rivera 2021, la finalidad del estudio fue establecer la influencia entre el liderazgo transformacional y el síndrome de burnout en un hospital público en México. Se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, utilizando los instrumentos MLQ-5 y MBI en una muestra de 102 médicos y enfermeras. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ( $r=0.688$ ). Se concluye que hay una fuerte asociación entre los estilos de liderazgo autocrático y transaccional con el agotamiento profesional, pero no una influencia similar en la satisfacción laboral del personal de salud <sup>(15)</sup>.

Rodríguez & Dinguel 2021, el estudio se centra en el estilo de liderazgo y la disciplina laboral influyen en el desempeño de los empleados hospitalarios en

Estados Unidos. Los resultados indican que la remuneración tiene una derivación positiva en el desempeño de los empleados, con  $t_{count} (2.591) > t_{table} (2.048)$  y un valor de significancia de  $0.01 < 0.05$ . Sin embargo, el estilo de liderazgo no muestra ningún efecto significativo en el desempeño, con  $t_{count} (0.016) < t_{table} (2.048)$  y un valor de significancia de  $0.98 > 0.05$ . Asimismo, la disciplina laboral tampoco influye en el desempeño, con  $t_{count} (1.257) < t_{table} (2.048)$  y un valor de significancia de  $0.22 > 0.05$ . Finalmente, se concluye que, de manera simultánea, las dimensiones se relacionan <sup>(16)</sup>.

Rodríguez et al., 2020, el propósito de este estudio es evaluar la efectividad de los equipos de trabajo del Hospital Universitario del Valle en términos de ejecución de tareas, procesos y resultados. Se estudió a 100 funcionarios de siete equipos de trabajo, incluyendo a sus siete líderes. La investigación es cuantitativa y descriptiva. Los resultados mostraron que la dimensión de procesos obtuvo la calificación más alta (media de 4.246), destacando el subdimensión de potencia. La dimensión de resultados tuvo una media de 4.082, con el cumplimiento de objetivos como el subdimensión más valorado. La dimensión de tareas fue la menos efectiva, con una media de 3.156, siendo la incertidumbre el subdimensión más baja, lo que indica que esta dimensión no contribuye a la efectividad total de los equipos <sup>(17)</sup>.

Asimismo, como antecedentes nacionales, Bedriñana & Saavedra, 2023 la finalidad fue establecer la asociación entre estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en los trabajadores de salud del Hospital Vitarte Lima. Fue de tipo aplicado cuantitativo, con la participación de 64 empleados. Los resultados indicaron que el liderazgo democrático tuvo una representación del 50% en las dimensiones analizadas, mientras que el rendimiento laboral superó el 60%. Se observó una correlación alta entre democrático y el rendimiento laboral ( $\rho = 0,85$ ). Concluyó que proponiendo la implementación de proyectos mejorará la calidad del trabajo realizado <sup>(18)</sup>.

Figuroa, 2022 el propósito del estudio fue establecer la conexión entre el agotamiento laboral y la efectividad laboral en el personal de enfermería de hospitales militares. Se utilizó el tipo básico, con un diseño transversal no experimental. La muestra incluyó a 126 enfermeros. Se identificaron relaciones significativas inversa y muy fuerte ( $p$ -valor: 0.000; Rho de Spearman: -0.786) entre estas variables <sup>(19)</sup>.

Alfaro, 2022, el enfoque de este estudio fue identificar la conexión entre los distintos estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral entre el personal médico del Hospital. Fue básica junto con un diseño descriptivo, encuestando a 93 profesionales médicos de diversas especialidades. Los resultados revelaron una correlación significativa, de 0.176 según el Rho de Spearman. Se identificó una relación débil, siendo el liderazgo transaccional el estilo predominante en el hospital, aunque a un nivel considerado regular <sup>(20)</sup>.

Gutiérrez, 2021 el propósito principal fue establecer la conexión entre los diversos estilos de liderazgo y el rendimiento laboral dentro del personal de enfermería. Se eligió una metodología cuantitativa, y correlacional de corte transversal, que incluyó una muestra de 75 personal de salud. Se emplearon cuestionarios y fichas de observación para evaluar las variables. Los resultados mostraron que no hay una asociación significativa entre estos aspectos en el contexto del hospital mencionado. Los análisis estadísticos indicaron que esta relación no alcanza niveles de significancia del 5% de confianza. Aunque se observó una leve correlación positiva, esta no resultó estadísticamente relevante según los datos recopilados <sup>(21)</sup>.

Wong 2020, la finalidad fue medir la correlación entre los estilos de liderazgo y el grado de satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III en Chiclayo. Fue cuantitativo de naturaleza correlacional, en el cual participaron 60 empleados. Los resultados revelaron que el 36.66% de los colaboradores percibían un nivel bajo de liderazgo, mientras que el 63.33% manifestaba una percepción de alto liderazgo. Como conclusión, se evidenció que el Rho de Spearman de 0.575, existe una relación moderada <sup>(22)</sup>.

Puertas et al., 2020, el estudio busca entender y evaluar diferentes enfoques de liderazgo y gestión que puedan mejorar los sistemas de salud. Los resultados resaltan la importancia de una gestión efectiva para garantizar calidad, eficiencia y efectividad en los sistemas de salud basados en APS. Se identifican desafíos como el exceso de gestión y liderazgo deficiente, mientras se enfatiza la necesidad de liderazgo transformador para avanzar hacia la salud universal y sistemas basados en APS. Se destaca la importancia de un liderazgo centrado en desafíos adaptativos, la vinculación del personal y la protección del liderazgo de base. Concluye que con líderes emocionalmente inteligentes, estratégicos y dispuestos a

transformar el sistema hacia la salud universal con humildad y determinación <sup>(23)</sup>.

En cuanto al marco teórico, se abordan los diferentes estilos de liderazgo, subrayando la importancia vital de los líderes para el funcionamiento eficiente de los servicios de salud, la atención médica y, en última instancia, todo el sistema sanitario. Estos líderes se vuelven elementos esenciales para la gestión de la salud y son factores clave en la formación de las culturas organizacionales dentro de las instituciones de atención sanitaria <sup>(24)</sup>.

Por otro lado; Barría, subraya que ser líder en el ámbito de la profesión de la salud es crucial para certificar la persistencia y coordinación en la prestación de cuidados a los usuarios y pacientes, especialmente dada la complejidad de los contextos de atención sanitaria <sup>(25)</sup>.

Los estilos de liderazgo se refieren a los procesos de influencia en grupos con el objetivo de alcanzar visiones o metas conjuntas. Estos procesos pueden tener fuentes formales de influencia, como las direcciones de empresas, así como liderazgo informal en decisiones cotidianas como dónde almorzar u organizar actividades <sup>(26)</sup>. En particular, se destaca la importancia de los niveles de conflicto y la relación financiera dentro de la comunidad, que promueve cambios efectivos en el interés por mejorar la eficiencia en la gestión de centros de salud. Se pretende encontrar un enfoque científico para enfrentar los desafíos organizacionales actuales <sup>(27)</sup>.

Estos autores representaran la teoría para el estudio Avolio & Bass <sup>(28)</sup> propusieron dos estilos distintos de liderazgo: En el estilo activo, los líderes se centralizan en iniciar el progreso de sus seguidores, construir relaciones de intercambio, estimular su pensamiento crítico e inspirarlos a alcanzar niveles más altos de rendimiento. Por otro lado, en el estilo pasivo, los líderes simplemente reaccionan ante los problemas para corregirlos. En la actualidad, se reconoce que los líderes pueden adoptar una amplia variedad de comportamientos, dependiendo de su capacidad para interpretar las características específicas de una situación dada, incluyendo las de sus seguidores, el contexto organizacional y las demandas del trabajo en sí <sup>(29)</sup>.

En este estudio se optó por utilizar la teoría de Bass y Avolio, que identifica tres estilos de liderazgo de alto nivel. El primer estilo es el liderazgo transformador, en el cual los líderes con capacidades transformadoras amplían la comprensión de

sus seguidores más allá de simples intercambios, al expandir y elevar sus requerimientos, y alentándolos a superar sus propios objetivos <sup>(30)</sup>. Estos líderes fomentan compromiso y entusiasmo, motivando mediante su propio ejemplo y estableciendo un entorno de respeto para lograr objetivos <sup>(31)</sup>.

El liderazgo transformacional se fundamenta en principios clave, como la capacidad de inspirar a los colaboradores, la importancia de tener una visión apasionada que puede lograr grandes cosas, y la necesidad de proporcionar altos niveles de energía y entusiasmo a los seguidores para alcanzar los objetivos <sup>(32)</sup>.

Según Carlyle, la información sobre la Teoría del Gran Hombre y su relación con el carisma como cualidad innata de los líderes es un concepto generalmente atribuido a diversas fuentes dentro del estudio del liderazgo y la psicología organizacional. No hay un autor específico que haya formulado esta teoría en términos exactos, ya que se trata de una perspectiva histórica y conceptual ampliamente discutida y analizada por varios expertos en el campo del liderazgo y la gestión <sup>(33)</sup>. La teoría de los rasgos y habilidades, relacionada con la idea de que las personas tienen cualidades innatas para el liderazgo, se centra en identificar las especialidades y destrezas distintivas de los líderes destacados. Los investigadores buscaron estas mismas cualidades en otras personas, creyendo que al tener, poseerían un mayor potencial para liderar. Esta teoría se aplica en la práctica para seleccionar personal para roles directivos <sup>(34)</sup>.

Las dimensiones que las menciona Bass & Avolio, de este tipo de liderazgo incluyen primera dimensión liderazgo transformacional, que según Bycio et al. Se describe por la medida de fe, respeto e inspiración que el líder inspira en sus seguidores; se valoran las características demostradas por un líder carismático. También llamado carisma inspirador, en este tipo de liderazgo el líder encarna un profundo sentido de propósito y vitalidad, convirtiéndose en un modelo al cual los partidarios se nivelan tanto en sus enfoques como en su comportamiento ético <sup>(35)</sup>.

Según Al-Thawabiya <sup>(36)</sup> El líder establece un entorno donde se promueve la confianza y la comprensión mutua, lo que permite a sus seguidores enfocarse en una visión compartida. La atención personalizada se relaciona con el nivel de cuidado y respaldo otorgado a cada seguidor de manera específica. La Estimulación Intelectual se define como la capacidad del líder para motivar a los seguidores a cuestionar y mejorar sus métodos para resolver problemas difíciles, según la

descripción de Bycio et al. En esta subdimensión, el líder alienta a los partidarios a recapacitar sobre sus enfoques para mejorarlos, desafiando así su habilidad para solucionar dificultades de carácter más segura <sup>(37)</sup>.

La siguiente dimensión se refiere al liderazgo transaccional, en el cual los líderes reconocen las necesidades de sus seguidores y proporcionan incentivos basados en su dedicación y rendimiento, tal como lo explican Bycio et al. Este tipo de liderazgo puede establecer expectativas de desarrollo y generar confianza al cumplir consistentemente los acuerdos a lo largo del tiempo <sup>(38)</sup>. Entre sus indicadores tenemos que la Recompensa Contingente se refiere al nivel en el que un líder proporciona refuerzos en respuesta a un comportamiento adecuado por parte del seguidor, según Bycio et al. En otras palabras, el líder destaca las acciones que espera de cada miembro del equipo y establece los incentivos que se entregarán al cumplir los compromisos acordados inicialmente <sup>(39)</sup>. La Gestión por Excepción implica que los subordinados son supervisados por el líder únicamente en situaciones de fallos o dificultades, según lo señalado por Bycio et al. Aquí, el líder interviene exclusivamente cuando se requiere corregir problemas para mantener el nivel de rendimiento establecido <sup>(39)</sup>.

En la tercera dimensión, se encuentra el liderazgo Laissez-faire, también conocido como pasivo-evitativo, donde el líder evita tomar decisiones con frecuencia y solo interviene en situaciones de problemas significativos, según Avolio & Bass. Esta expresión, de procedencia francesa, se interpreta como "permitir hacer, permitir pasar", y describe la escasa o ausente intervención del líder en la toma de decisiones, delegando esa responsabilidad a los seguidores <sup>(40)</sup>.

En síntesis, este estilo de liderazgo se determina por la falta de intercambios para lograr objetivos, la ausencia de autoridad propia del liderazgo y la evasión de decisiones organizacionales, representando una falta total o evitación de liderazgo. En el contexto de la salud, el liderazgo es un tema relativamente reciente con alrededor de un siglo de antigüedad; sin embargo, persiste la carencia de liderazgo en todos los niveles de atención sanitaria, lo que constituye un desafío para alcanzar metas de salud a nivel global. La raíz del problema radica en la falta de capacitación para la gestión entre los profesionales de la salud, mientras que los administradores en el sector sanitario no reciben el mismo reconocimiento que los profesionales clínicos <sup>(41)</sup>. Últimamente, múltiples investigaciones han resaltado la relevancia del liderazgo, especialmente en el ambiente de la salud mental y organizacional. De

acuerdo con varios informes, tanto el liderazgo transformador como el liderazgo de intercambio, aunque de manera menos marcada, influyen de manera positiva en el compromiso y de manera negativa en el agotamiento laboral, mientras que el liderazgo laissez-faire muestra relaciones contrarias <sup>(42)</sup>.

En la segunda variable sobre la efectividad laboral; Según White et al <sup>(43)</sup> La efectividad laboral en el ámbito de la salud implica que el personal de salud y equipos logren sus objetivos y metas de forma eficiente y con excelencia en la entrega de servicios de cuidado hospitalaria. Esto implica que los profesionales de la salud sean competentes en sus funciones, trabajen de manera colaborativa y coordinada, utilicen recursos de manera adecuada, y brinden atención centrada en el paciente. La efectividad laboral en salud también se relaciona con la capacidad de los equipos para acomodar a los cambios en el ambiente de trabajo, mejorar continuamente sus prácticas y procesos, y mantener altos niveles de satisfacción y compromiso entre los trabajadores.

Se basa en la teoría de Locke y Latham, reconocidos por su teoría de la fijación de objetivos. Esta teoría sostiene que establecer metas específicas y desafiantes puede motivar a individuos y equipos a mejorar su rendimiento y alcanzar resultados positivos. Según Locke & Latham, las metas claras y alcanzables proporcionan un sentido de dirección y propósito, aumentando la persistencia y el esfuerzo para alcanzarlas <sup>(44)</sup>.

En el ámbito de la salud, esta teoría plantea que fijar metas específicas y alcanzables para los técnicos de la salud y sus equipos puede ser eficaz para mejorar la calidad del cuidado, el bienestar del paciente y la efectividad laboral en general. Esto implica fijar metas concretas dirigidas a mejorar los procesos, reducir errores, aumentar la eficiencia en la atención y promover de manera efectiva la salud <sup>(45)</sup>.

En resumen, Locke & Latham enfatizan la importancia de establecer metas claras y desafiantes como un enfoque motivador para mejorar la efectividad laboral en salud y lograr resultados positivos en el beneficio de servicios de atención médica.

Como dimensiones de la Efectividad Laboral tenemos en la primera dimensión claridad de metas; se refiere a la claridad y comprensión que tienen los empleados sobre las metas y objetivos de su trabajo. Incluye la comunicación clara

de las metas, la comprensión de las expectativas y la alineación de las tareas con los objetivos organizacionales <sup>(46)</sup>.

Desafío de metas; esta dimensión se relaciona con la dificultad y el nivel de desafío que presentan las metas establecidas. Las metas desafiantes pero alcanzables suelen motivar a los empleados a esforzarse más y a mejorar su desempeño. Por lo tanto, en la dimensión retroalimentación; Hace referencia a la información que se proporciona a los empleados sobre su desempeño en relación con las metas establecidas. La retroalimentación efectiva incluye comentarios constructivos, reconocimiento de logros y orientación para mejorar el rendimiento <sup>(47)</sup>.

Participación en la fijación de metas; Se refiere al grado de involucramiento de los empleados en el proceso de fijación de objetivos. Cuando los empleados tienen la oportunidad de contribuir en la definición de sus propias metas, se incrementa su compromiso y motivación. De tal manera que, en la dimensión, aceptación de metas; esta dimensión se refiere a la disposición de los empleados para aceptar y comprometerse con las metas establecidas. Cuando los empleados están involucrados en la fijación de metas y las consideran alcanzables y significativas, es más probable que las acepten y se esfuercen por lograrlas <sup>(48)</sup>.

Recursos y aporte; Se refiere a los recursos, herramientas y apoyo que se proporcionan a los empleados para que puedan alcanzar las metas establecidas. Esto abarca el acceso a información, formación, tecnología adecuada, y el respaldo de supervisores y colegas <sup>(49)</sup>.

## II. METODOLOGÍA

Fue de tipo básica, se dedicó a expandir el conocimiento teórico sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas. Su objetivo fue profundizar en la comprensión de fenómenos y principios en diversas áreas del conocimiento <sup>(50)</sup>.

Enfoque cuantitativo: Se fundamenta en la selección y análisis de datos numéricos. Emplea métodos estadísticos para verificar hipótesis y descubrir patrones y relaciones entre variables. Es objetiva y se enfoca en medir y cuantificar fenómenos <sup>(51)</sup>.

Fue de carácter descriptivo y tuvo como objetivo detallar las características de una población o fenómeno. No se orientó a establecer relaciones causales, sino a ofrecer una descripción minuciosa de la situación o tema analizado <sup>(52)</sup>.

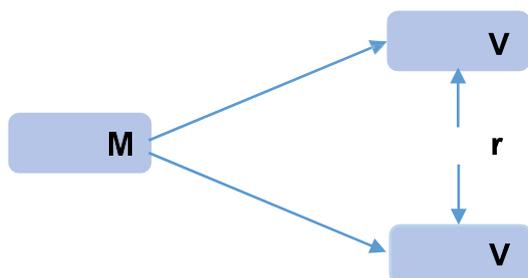
Alcance correlacional, Este tipo de investigación se centró en identificar y examinar las conexiones entre dos o más variables sin intervenir en ellas. Su objetivo principal es determinar si hay una asociación o correlación entre estas variables y medir la intensidad y dirección de dicha relación <sup>(53)</sup>.

Fue de corte transversal, según <sup>(54)</sup> También conocida como estudio de corte transversal, se caracteriza por recolectar datos de una muestra en un periodo determinado.

El diseño de investigación no experimental no implica la manipulación de variables. Se fundamenta en la observación y el estudio de fenómenos tal como aparecen en su contexto natural <sup>(55)</sup>.

### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación*



Dónde: M =muestra; V1=estilos de liderazgo; V2=efectividad laboral; r =asociación entre las variables.

Las variables, estilos de liderazgo, conceptualmente es una realidad que se encuentra en todas las sociedades, sin ninguna excepción ni sustitución total en

ninguna de ellas. Hoy en día, se entiende como un proceso colectivo en el que, mediante una comunicación efectiva, se logra influir en otras personas, motivándolas a trabajar en dirección a alcanzar los objetivos de la entidad u organización <sup>(30)</sup>.

La definición operacional: Se evaluaron según sus diversas dimensiones e indicadores, para lo cual se diseñarán ítems con una escala Likert, tuvo como indicadores 6 y la escala de medición fue ordinal. En la variable 2, efectividad laboral, conceptualmente Locke & Latham propuso que la efectividad laboral mejora cuando se establecen metas claras, específicas y desafiantes, y se proporciona retroalimentación <sup>(46)</sup>.

La definición operacional: Es un indicador numérico cuantitativo que se valorará utilizando la escala de Likert. Consta de 18 indicadores obtuvo una escala de medición ordinal.

Población y muestra; puede ser cualquier grupo determinado dentro de un contexto particular, como una comunidad, una escuela, un grupo de pacientes con una enfermedad específica, entre otros. La población estará conformada por 380 trabajadores. Los criterios de inclusión: personal mayor de 18 años, que trabajan en un hospital de Lima, que deseen participar del estudio y como criterios de exclusión: personal que no trabaja en ese rubro, no firman el consentimiento informado.

Muestra: Se selecciona meticulosamente para que represente con precisión las características y la diversidad del grupo original, permitiendo así extrapolar los resultados obtenidos de la muestra al grupo más amplio. En este caso la muestra se sacará mediante una fórmula para poblaciones finitas, de 192 colaboradores y el muestreo fue probabilístico.

Se optó por utilizar la encuesta, como técnica ya que fue el método más eficaz y fiable para obtener información de la muestra identificada y como Instrumentos: se basó en los fundamentos prácticos y teóricos presentados por Bass y Avolio, los cuales desarrollaron el cuestionario original, más tarde Avolio et al<sup>(30)</sup>. Revisaron los elementos de ambos tipos de liderazgo y mediante un análisis factorial confirmatoria, redujeron los ítems a 36. En 2004, Solano y Casullo<sup>(56)</sup> acomodaron y modificaron el cuestionario mediante un análisis, obteniendo 34 ítems denominada Protocolo CELID, este instrumento adaptado por

Cruz <sup>(57)</sup> y se organiza en tres dimensiones evaluadas en una escala Likert.

Para la segunda variable; se formularon 36 preguntas con acuerdo a las dimensiones e indicadores, con una escala Likert, este instrumento fue de elaboración propia en la cual pasaron por expertos.

Validez: se basaron en tres expertos que evaluaron los instrumentos emitiendo juicios sobre su coherencia, claridad y pertinencia. Estos juicios se utilizaron como base para calcular el coeficiente de validez de Ayken y la confiabilidad: se lograron a través de la aplicación del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, el cual debió exceder 0.70 en cada instrumento para ser aceptado como válido. Se obtuvo para la primera variable 0,989 y para la segunda 0.995 manifestando confiables para su aplicación.

El método para el análisis de datos; este procedimiento fue de forma cuantitativa, siguiendo un orden específico antes de ser sometido al análisis estadístico utilizando SPSS v25. Asimismo, se utilizaron la estadística inferencial engloba un conjunto de métodos empleados para realizar inferencias sobre un conjunto de individuos obtenido de una muestra tomada de la misma población.

Los aspectos éticos; la pesquisa se ha desarrollado respetando los principios éticos determinados por la Universidad César Vallejo, los cuales serán aplicados en todos los procesos de esta investigación. Estos principios éticos se basan en la Autonomía, que implica respetar la decisión de cada participante en el estudio; la Justicia, que se manifiesta en el trato igualitario a todos los encuestados, asegurando condiciones de participación equitativas para todos; la Beneficencia, que se refleja en actuar en beneficio de los encuestados sin perjudicar sus derechos, incluyendo sus opiniones según sean expresadas; y la No Maleficencia, demostrada en la confianza del investigador hacia los participantes, permitiéndoles expresar sus puntos de vista sin temor a represalias, independientemente de si estos son favorables o no para el responsable de la investigación.

Un aspecto importante es el especial tratamiento que se dará al consentimiento informado de la unidad de análisis, el cual será obtenido antes de que se completen los cuestionarios correspondientes. Esto garantiza el cumplimiento de los derechos y la integridad de los individuos afectados, al mismo tiempo que fomenta la transparencia y la ética en la ejecución del estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

##### Variable 1. Liderazgo

**Tabla 1**

*Tablas de frecuencia con niveles de liderazgo*

	fi	%
Bajo	43	22,4
Promedio	78	40,6
Alto	71	37,0
Total	192	100,0

Fuente: datos obtenidos del cuestionario de liderazgo

Se visualiza que el 40,6% tiene un liderazgo promedio, lo que sugiere que existe un grupo considerable con habilidades de liderazgo notables; el 37,0% exhibe un liderazgo alto, indicando la presencia de un grupo de líderes potenciales; mientras que el 22,4% muestra un liderazgo bajo, lo que sugiere que este segmento podría desarrollar habilidades de liderazgo.

##### Variable 2. Efectividad laboral

**Tabla 2**

*Tablas de frecuencia con niveles de Efectividad laboral*

	fi	%
Bajo	56	29,2
Promedio	73	38,0
Alto	63	32,8
Total	192	100,0

En la Tabla 2 se presenta el 38,0% de los empleados muestra un nivel promedio, lo que sugiere que están cumpliendo con las expectativas básicas de su trabajo, aunque podrían mejorar. El 32,8% exhibe un alto nivel de efectividad laboral, indicando que estos trabajadores son los más productivos y superan las expectativas en sus funciones. Por otro lado, el 29,2% muestra un nivel bajo de

efectividad laboral, lo que indica que una parte significativa de la fuerza laboral no está alcanzando los niveles esperados de productividad o calidad en su trabajo.

**Tabla 3**

*Frecuencia con niveles de las dimensiones de liderazgo*

	Liderazgo transformacional		Liderazgo transaccional		Liderazgo Laissez Faire	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	43	22,4%	44	22,9%	57	29,7%
Promedio	79	41,1%	81	42,2%	72	37,5%
Alto	70	36,5%	67	34,9%	63	32,8%

Los resultados muestran que los estilos de liderazgo se hallan en un nivel promedio, destacándose el liderazgo transaccional. En el caso del liderazgo transformacional, el 41,1% refleja un nivel promedio, lo que sugiere que los jefes tienden a motivar a los empleados y fomentar su desarrollo personal. En cuanto al liderazgo transaccional, el 42,2% indica que este estilo es el predominante, señalando que los líderes se concentran en el intercambio de recompensas por rendimiento, estableciendo expectativas claras y supervisando el desempeño. Por otro lado, el liderazgo Laissez Faire, con un 37,5% en nivel promedio, refleja que los líderes reconocen sus limitaciones y, por lo tanto, delegan o evitan tomar decisiones.

**Tabla 4***Frecuencia con niveles de las dimensiones de efectividad laboral*

	Claridad de metas		de Desafío de metas		Participación en la fijación de metas		Aceptación de metas		Recursos y soportes	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	52	27,1%	75	39,1%	60	31,3%	58	30,2%	50	28,6%
Promedio	90	46,9%	65	33,9%	52	27,0%	68	35,4%	70	36,5%
Alto	50	26,0%	52	27,0%	80	41,7%	66	34,4%	67	34,9%

Los resultados revelan que el nivel promedio es predominante en cada una de las dimensiones. Así, el 46,9% indica un nivel promedio en la dimensión de claridad de metas, lo que sugiere que los trabajadores comprenden las metas, pero aún se necesitan mejoras en los canales de comunicación. El 39,1% muestra un nivel bajo en la dimensión de desafío de metas, indicando que las metas establecidas no son lo suficientemente desafiantes, lo que podría resultar en un grupo menos comprometido. El 41,7% refleja un nivel alto en la dimensión de participación en la fijación de metas, señalando que los trabajadores sienten que participan en el establecimiento de objetivos. En cuanto a la aceptación de metas, el 35,4% muestra un nivel promedio, lo que indica que, en la mayoría de los casos, los trabajadores aceptan las metas propuestas. Finalmente, la dimensión de recursos y soportes presenta un 36,5% con nivel promedio, lo que implica que los trabajadores consideran que los recursos y soportes están en un nivel promedio, lo que podría afectar su capacidad para alcanzar las metas.

### 3.2. Tablas cruzadas de las variables de investigación

**Tabla 5**

*Tabla cruzada de la variable estilo de liderazgo y la efectividad laboral*

		Efectividad laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estilo de Liderazgo	Bajo	32	16,7%	11	5,7%	0	0,0%	43	22,4%
	Promedio	16	8,3%	62	32,3%	0	0,0%	78	40,6%
	Alto	8	4,2%	0	0,0%	63	32,8%	71	37,0%

Los resultados muestran una intensa correlación positiva entre el estilo de liderazgo y la eficacia en el trabajo.. Los líderes clasificados en el nivel alto, que están asociados con una alta efectividad laboral, representan el 32,8% de los casos. Además, el 32,3% de los casos muestran un nivel promedio tanto en el estilo de liderazgo como en la efectividad laboral. Por otro lado, el 16,7% de los casos reflejan un nivel bajo de estilo de liderazgo relacionado con una baja efectividad laboral.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada de la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral*

		Efectividad laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo transformacional	Bajo	32	16,7%	11	5,7%	0	0,0%	43	22,4%
	Promedio	16	8,3%	62	32,3%	1	0,5%	79	41,1%
	Alto	8	4,2%	0	0,0%	62	32,3%	70	36,5%

Los resultados indican que el liderazgo transformacional está directamente relacionado con la variable. En detalle, el 32,3% de los casos muestran un alto nivel de liderazgo transformacional vinculado a una alta efectividad laboral. También, el 32,3% de los casos presentan un nivel promedio de liderazgo transformacional asociado con una efectividad laboral promedio. En contraste, el 16,7% de los casos exhiben un bajo nivel de liderazgo transformacional relacionado con una baja efectividad laboral. Esto sugiere la necesidad de promover características transformacionales.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada de la dimensión liderazgo transaccional y la efectividad laboral*

		Efectividad laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo transaccional	Bajo	32	16,7%	12	6,3%	0	0,0%	44	22,9%
	Promedio	17	8,9%	61	31,8%	3	1,6%	81	42,2%
	Alto	7	3,6%	0	0,0%	60	31,3%	67	34,9%

Los resultados muestran que el 31,3% de los casos presenta un nivel alto de liderazgo transaccional, el cual está relacionado con una alta efectividad laboral. Asimismo, el 31,8% de los casos con un nivel promedio de liderazgo transaccional también muestra una efectividad laboral promedio. Por otro lado, el 16,7% de los casos con un bajo nivel de liderazgo transaccional está vinculado a una baja efectividad laboral. Esto sugiere que las prácticas de liderazgo basadas en el intercambio de recompensas y expectativas claras pueden mejorar la efectividad laboral.

**Tabla 8***Tabla cruzada de la dimensión liderazgo laissez faire y la efectividad laboral*

		Efectividad laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	Bajo	46	24,0%	3	1,6%	8	4,2%	57	29,7%
Laissez Faire	Promedio	2	1,0%	70	36,5%	0	0,0%	72	37,5%
	Alto	8	4,2%	0	0,0%	55	28,6%	63	32,8%

Los resultados revelan que el 28,6% de los casos indican tener un nivel alto de Laissez Faire, el cual se asocia con una alta efectividad laboral. En contraste, el 36,5% de los casos presenta un nivel promedio de liderazgo Laissez Faire, vinculado a una efectividad laboral promedio. Además, el 24,0% de los casos muestra un bajo nivel de liderazgo Laissez Faire, relacionado con una baja efectividad laboral. Esto sugiere que el enfoque de este tipo de liderazgo puede conducir a un rendimiento estable.

### 3.3. Prueba de normalidad

**Tabla 9***Prueba de normalidad de las variables Estilos de Liderazgo y Efectividad Laboral*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilo de Liderazgo	,240	192	,000
Efectividad laboral	,217	192	,000

Los resultados presentan la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables de estilo de liderazgo y efectividad laboral. Ambas variables muestran un valor de significancia  $p < 0,005$ , indicando que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se pueden aplicar pruebas no paramétricas; en este estudio, se utiliza la prueba Rho de Spearman.

### 3.4. Prueba de contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

**H1:** No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024

**H0:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024

**Tabla 10**

*Correlación entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral*

			Efectividad laboral
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,769
		Sig. (bilateral)	,000
		N	192

El Rho de Spearman fue de 0,769, manifestando que existe una asociación positiva y significativa entre la dimensión y la variable. El valor p fue de 0,000 que resulto menor que la sig bilateral de 0,05.

### Hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024

**H0:** No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral*

			Efectividad laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacion al	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,758  ,000 192

El coeficiente de correlación de 0,758 muestra una asociación positiva, sugiriendo que los líderes con más rasgos de liderazgo transformacional, como la inspiración y el fomento del pensamiento crítico, suelen tener equipos con mayor eficacia en el trabajo. Dado que el valor p es 0,000, inferior a 0,05, se indica que esta asociación es estadísticamente relevante. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa.

## Hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y defecto de reflexión y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024

**H0:** No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y defecto de reflexión y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión liderazgo transaccional y la efectividad laboral*

			Efectividad laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	,753
		Sig. (bilateral)	,000
		N	192

El coeficiente de correlación de 0,753 revela una correlación positiva, indicando que los líderes que utilizan enfoques transaccionales, como recompensas contingentes y gestión por excepción, están asociados con una mayor efectividad laboral. Además, dado que el valor de significancia  $p$  es menor a 0,05, se confirma que esta correlación es estadísticamente significativa.

### Hipótesis específica 3

**H1:** Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo laissez y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo laissez y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión liderazgo laissez faire y la efectividad laboral*

			Efectividad laboral
Rho de	Liderazgo	Coefficiente de	,612
Spearman	Laissez Faire	correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	192

El 0,746 esto indica una correlación positiva entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y la efectividad laboral, esto sugiere que las estrategias empleadas por este tipo de liderazgo están relacionadas de manera moderada con la efectividad laboral, además así se rechaza Ho y se puede afirmar que existe relación significativa.

#### IV. DISCUSIÓN

En el análisis del objetivo general, indicando la relación de los estilos de liderazgo y la efectividad laboral, señala que el coeficiente de correlación fue de 0.769, manifestando una relación positiva. Esto sugiere que los estilos de liderazgo empleados por los directivos de dicho establecimiento tienen un efecto significativo y positivo en el desempeño de los profesionales de la salud y en la consecución de sus metas laborales. Estos resultados se contrastan con Díaz et al<sup>13</sup>, indicando en su estudio similar que obtuvo una relación entre las variables de 0.767 indicando también una relación positiva entre variables similares. La congruencia entre ambos estudios refuerza la validez de los resultados actuales y subraya la escala de los estilos de liderazgo en la mejora de la efectividad laboral en el sector salud. La similitud en los coeficientes de correlación sugiere una tendencia robusta y generalizable, destacando que los estilos de liderazgo influyen significativamente en la efectividad laboral de los profesionales de salud. Esto aporta evidencia adicional y fortalece la comprensión de cómo los estilos de liderazgo pueden ser un elemento fundamental en el desempeño y éxito laboral en contextos hospitalarios.

La teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por Bass y Avolio, enfatiza la conexión entre los estilos de liderazgo y la eficacia en el trabajo. Según esta teoría, los líderes inspiran y motivan a sus seguidores a lograr niveles más altos de desempeño mediante el establecimiento de una visión común, el impulso de la innovación y el fomento del crecimiento personal. Según Bass y Avolio, los líderes que adoptan este estilo no solo promueven un entorno de trabajo positivo y proactivo, sino que también influyen directamente en la efectividad laboral de sus subordinados.

La teoría de la autodeterminación, desarrollada por Locke & Latham<sup>46</sup>, proporciona un marco sólido para comprender los factores que contribuyen a la efectividad laboral. Esta teoría propone que la efectividad en el trabajo está profundamente vinculada a la satisfacción de tres necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, competencia y relación. Según Locke & Latham, cuando los empleados perciben que tienen autonomía en su trabajo (autonomía), creen que son buenos en lo que hacen (competencia) y mantienen relaciones positivas con sus colegas (relación), están más motivados intrínsecamente y, por ende, son más efectivos en sus roles laborales.

Asimismo, en el primer objetivo específico, concerniente a la relación de la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral, menciona que el Rho de Spearman fue de 0,758 indicando correlación positiva implica que los líderes que adoptan un estilo transformacional, caracterizado por la inspiración, la motivación, el estímulo intelectual y la consideración individualizada, tienen un impacto significativo en la mejora del desempeño laboral. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Figueroa<sup>23</sup> quien en su estudio reportó un Rho de Spearman de 0.762 para una relación similar. La similitud en los coeficientes de correlación sugiere una tendencia robusta y generalizable, destacando la eficacia del nivel del liderazgo en el ambiente laboral. El presente estudio como el de Figueroa proporcionan evidencia consistente de que el liderazgo transformacional es un factor crucial para mejorar la efectividad laboral, lo que refuerza la insuficiencia de promover este estilo de liderazgo en las organizaciones de salud para optimizar el desempeño de sus profesionales.

La teoría de Bass y Avolio<sup>30</sup> apoya estos hallazgos, ya que establece que los líderes transformacionales motivan a sus seguidores a lograr niveles de rendimiento más altos al desarrollar una visión compartida, promover la innovación y fomentar el crecimiento personal.

La dimensión transformacional se refiere a un enfoque de liderazgo diseñado para estimular y motivar a los empleados a alcanzar su mayor potencial y superar sus expectativas personales. Los líderes transformacionales promueven un ambiente laboral positivo, impulsan la innovación y la creatividad, y alinean a los empleados con una orientación en los objetivos de la organización. Este enfoque de liderazgo se centra en el desarrollo personal y profesional de los empleados, reconociendo y valorando sus contribuciones, y brindando apoyo y mentoría. Estos líderes son modelos por seguir que promueven valores éticos y un sentido de propósito, generando un compromiso y lealtad profundos hacia la organización<sup>32</sup>.

Finalmente, la implementación efectiva de este estilo de liderazgo requiere habilidades interpersonales excepcionales y una autenticidad genuina, lo cual no siempre es fácil de encontrar o desarrollar en todos los líderes.

Por lo tanto, en el segundo objetivo específico; con respecto a la relación de la dimensión liderazgo transaccional y la efectividad laboral, podemos señalar que el Rho de Spearman fue 0.753 sugiere que, a mayor nivel de liderazgo

transaccional percibido, mayor es la efectividad laboral del personal de salud. Esta relación positiva fuerte implica que los líderes que adoptan un estilo de liderazgo transaccional, caracterizado por recompensas y sanciones contingentes, tienen un impacto significativo en la mejora del desempeño laboral. Estos resultados coinciden con Purwanto et al<sup>38</sup>, donde manifiesta que tuvo una relación positiva similar al estudio con un coeficiente de 0.734, este hallazgo tiene importantes implicaciones prácticas para el sector de la salud, destacando la importancia de las estrategias de recompensas y sanciones en la mejora del desempeño laboral.

La teoría del liderazgo transaccional, desarrollada por Bass<sup>30</sup>, se centra en las interacciones de intercambio entre líderes y seguidores. Este estilo de liderazgo se fundamenta en un sistema de recompensas y sanciones para motivar a los empleados. Los líderes transaccionales establecen objetivos claros y específicos, y proporcionan recompensas tangibles cuando esos objetivos se cumplen. En contraste, imponen sanciones cuando el desempeño no cumple con los estándares establecidos. Este enfoque es eficaz para mantener la disciplina y asegurar que las tareas se completen de acuerdo con las expectativas.

Según Bass<sup>30</sup>, los líderes transaccionales se ocupan principalmente de mantener el status quo y gestionar las operaciones diarias. Este tipo de liderazgo es especialmente útil en entornos donde las tareas son rutinarias y requieren precisión y consistencia. A través de un sistema bien definido de recompensas y castigos, los líderes pueden incentivar el desempeño y garantizar que los empleados cumplan con sus responsabilidades. La teoría del liderazgo transaccional de Bass ha sido ampliamente estudiada y aplicada en diversos contextos organizacionales, demostrando su eficacia en mejorar el rendimiento y la productividad cuando las metas y las recompensas están claramente alineadas.

La dimensión del liderazgo transaccional se centra en la relación del cambio entre el líder y sus seguidores. Este enfoque se apoya en un sistema claramente definido de recompensas y sanciones para motivar a los empleados. Los líderes transaccionales establecen metas específicas y ofrecen incentivos tangibles cuando los empleados logran esas metas. Por otro lado, imponen sanciones o consecuencias negativas si el desempeño no alcanza los estándares esperados<sup>32</sup>.

Este tipo de liderazgo es eficaz en situaciones donde las tareas son claras y rutinarias, ya que fomenta la disciplina y asegura que se cumplan las expectativas

establecidas. Los líderes transaccionales se enfocan en mantener el funcionamiento diario de la organización y en asegurar que los empleados sigan los procedimientos y políticas establecidas. Este estilo de liderazgo es práctico para mantener la estabilidad y la eficiencia operativa en la organización<sup>32</sup>.

El liderazgo transaccional también resulta valioso para asegurar que las tareas diarias se correspondan con los objetivos estratégicos de la organización. Al proporcionar recompensas por el buen desempeño, los líderes pueden motivar a los empleados a ser más productivos y a cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. En resumen, la dimensión del liderazgo transaccional se caracteriza por su enfoque en las transacciones de recompensa y sanción para gestionar y motivar a los empleados<sup>32</sup>.

Finalmente, en el último objetivo específico, la rho de Spearman 0.612 sugiere que, aunque la relación no es tan fuerte como con los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, todavía existe una relación positiva moderada entre el liderazgo *laissez-faire* y la efectividad laboral. Esto implica que, en ciertos contextos y condiciones, un estilo de liderazgo más permisivo y menos directivo puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Estos resultados se contrastan con Khan et al<sup>41</sup>, en estudio similar existe una relación moderada de 0.599. Esto sugiere consistencia en la observación de una conexión positiva pero no tan fuerte entre la dimensión y la variable en diferentes contextos de investigación.

Esta teoría propone que el estilo de liderazgo más eficaz varía según la madurez o habilidad de los seguidores en una tarea particular. En situaciones donde los seguidores son altamente competentes y motivados, un estilo *laissez-faire*, que proporciona autonomía y libertad, puede ser más adecuado y conducir a mejores resultados. Hersey & Blanchard<sup>58</sup> argumentan que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según el nivel de desarrollo de sus seguidores, lo cual respalda la idea de que un enfoque más permisivo puede ser efectivo en ciertos contextos organizacionales. Esta teoría proporciona un marco sólido para entender por qué el liderazgo *laissez-faire* puede ser beneficioso en términos de efectividad laboral, especialmente cuando se trata de equipos autónomos y profesionales altamente competentes.

El liderazgo *laissez-faire* es un estilo donde los líderes brindan a sus

subordinados libertad y autonomía, interviniendo mínimamente en las decisiones y la supervisión directa. Se identifica por permitir que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente, con supervisión limitada por parte del líder. Fomenta una cultura de responsabilidad compartida y estimula la creatividad al dar espacio para explorar nuevas ideas. Este enfoque es efectivo en equipos altamente competentes y motivados, pero puede no ser adecuado en situaciones que requieren una dirección más activa y apoyo directo del líder<sup>57</sup>.

En relación con los resultados de este tema, se destaca que el liderazgo *laissez-faire*, aunque muestra una correlación moderada con la efectividad laboral, también puede tener implicaciones importantes según el contexto organizacional. Por ejemplo, en equipos donde los miembros son autónomos y altamente competentes, este estilo de liderazgo puede fomentar un ambiente de trabajo más creativo y colaborativo. Sin embargo, es crucial considerar que la efectividad de este estilo puede variar dependiendo de la madurez y las necesidades específicas del equipo. Es esencial un análisis más profundo para comprender mejor cómo aplicar este enfoque de liderazgo de manera efectiva en diferentes escenarios laborales.

## **V.CONCLUSIONES**

**Primera.** Con respecto a la hipótesis general, se determina que existe una relación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral en un Hospital Nacional de Lima. A medida que los puntajes en los estilos de liderazgo aumentan, se nota también un incremento considerable en la eficacia laboral. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Segunda.** De acuerdo a la hipótesis específica uno, existe una asociación significativa entre la dimensión transformacional y efectividad laboral, con un valor p de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.758, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula.

**Tercera.** Se logró determinar la hipótesis específica dos, donde se concluye que existe una correlación positiva entre el liderazgo transaccional y la efectividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0.753 y un valor p menor que 0.05, se establece que los líderes que emplean enfoques transaccionales, caracterizados por establecer expectativas claras y recompensar el desempeño, están asociados con niveles superiores de efectividad en sus equipos.

**Cuarta.** Se evidencio como resultado la hipótesis específica tres, indicando una correlación positiva moderada de 0,746 entre la dimensión de liderazgo Laissez Faire y la efectividad laboral, lo que confirma una relación estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

## **VI.RECOMENDACIONES**

**Primera.** Se sugiere al director del hospital continúe fomentando y desarrollando programas de liderazgo efectivos. Esto puede incluir capacitaciones para líderes en técnicas de comunicación, motivación y resolución de conflictos, que son fundamentales para fortalecer el impacto positivo de los diferentes estilos de liderazgo en el desempeño de los equipos.

**Segunda.** Es recomendable al encargado de recursos humanos del hospital promueva activamente prácticas de liderazgo que inspiren, estimulen intelectualmente y consideren individualmente a los empleados. Esto puede lograrse mediante programas de desarrollo de liderazgo que enfatizan la importancia de la visión compartida, el empoderamiento de los empleados y la creación de un ambiente de trabajo motivador y colaborativo.

**Tercera.** Se sugiere al subgerente del hospital implemente estrategias que clarifiquen expectativas y recompensen el desempeño de manera efectiva. Esto puede incluir establecer objetivos claros y alcanzables, proporcionar retroalimentación regular y justa, así como reconocer y premiar el logro de resultados. Fomentar un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados y motivados puede mejorar sustancialmente la efectividad del equipo.

**Cuarta.** Se recomienda al jefe de recursos humanos ayudar a los trabajadores a optimizar su desempeño bajo diferentes estilos de liderazgo, contribuyendo así al éxito general del hospital y al logro de sus objetivos organizacionales.

## REFERENCIAS

1. Vizheh, M., Qorbani, M., Arzaghi, S.M. *et al.* The mental health of healthcare workers in the COVID-19 pandemic: A systematic review. *J Diabetes Metab Disord* **19**, 1967–1978 (2020). <https://doi.org/10.1007/s40200-020-00643-9>
2. Supriyanto, Achmad Sani and Ekowati, Vivin Maharani and Idris, Idris and Susminingsih, Susminingsih and Iswanto, Bambang. *Leadership Styles as a Predictor of the Voluntary Work Behaviors of Bank Employees*. *IJEM International Journal of Economics and Management*, 14 (1). pp. 1-11. 2020. ISSN 2600-9390. <http://www.ijem.upm.edu.my/vol14no1.htm>
3. OMS. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. 2020 [citado 30 de mayo de 2024]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
4. Udoagwu K. Seis modelos diferentes de eficacia de equipo para comprender mejor al tuyo. 2021. <https://www.wrike.com/es/blog/seis-modelos-diferentes-de-eficacia-de-equipo-para-comprender-mejor-a-tu-equipo/>
5. Aggarwal, Anshika, et al. Work environment and job satisfaction among employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 2023, vol. 11, no 1, p. 1248-1254. <https://www.ijip.in>
6. Persson E, Ferlie E, Baeza J. Understanding professional stratification and hybridisation in the medical profession: exploratory evidence from Brazilian federal university hospitals. *Rev Adm Pública*. 21 de enero de 2022;55: 1034-76. <https://doi.org/10.1590/0034-761220200792>
7. Camacho D, Carrasquilla D, Dominguez K, Palmieri P. Patient Safety Culture in Latin American Hospitals: A Systematic Review with Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(21):14380. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114380>
8. Coss-Mandiola J, Vanegas-López J, Rojas A, Dubó P, Campillay-Campillay M, Carrasco R. Accreditation of Quality in Primary Health Care in Chile: Perception of the Teams from Accredited Family Healthcare Centers. *Int J Environ Res Public Health*. enero de 2023;20(3):2477. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032477>.

9. Bandata B, Luchetti G, Barrientos S, Fernández E, Tarriño L, Vega J, et al. Healthcare and Health Problems from the Perspective of Indigenous Population of the Peruvian Amazon: A Qualitative Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(21):7728. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217728>
10. Nations U. United Nations. United Nations; Objetivo 3—Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y un 2030 más saludable Naciones Unidas. 2020. <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-3-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-y-un-2030-mas-saludable>
11. Beverly R, Davidhizar R. Transformational Leadership in Health Care Today : The Health Care Manager. *The Health Care Manager*. 2020;39(3):117-21. [https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/abstract/2020/07000/transformational\\_leadership\\_in\\_health\\_care\\_today.2.aspx](https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/abstract/2020/07000/transformational_leadership_in_health_care_today.2.aspx)
12. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. enero de 2021;18(4):1552. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
13. Díaz Gómez ER, Díaz López KM, Díaz Gómez ER, Díaz López KM. Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región Soc [Internet]*. 2021 [citado 30 de mayo de 2024];33. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1870-39252021000100103&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-39252021000100103&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
14. García-Rivera BR, Mendoza-Martínez IA, Olgúin-Tiznado JE, García-Rivera BR, Mendoza-Martínez IA, Olgúin-Tiznado JE. Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investig Adm [Internet]*. juniode 2022 [citado 30 de mayo de 2024];51(129). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2448-76782022000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-76782022000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
15. Rodríguez-Clare A, Dingel J. The effect of compensation, leadership style and work discipline on the performance of hospital employee in UNITED STATES. *MEDALION J Med Res Nurs Health Midwife Particip*. 31 de Marzo de

2021;2(1):33-47. <https://doi.org/10.59733/medalion.v2i1.23>

16. Rojas-Sánchez M, Rosas-González E, Xequé-Morales ÁS, García-Rodríguez I, Padrón-Méndez NZ, Rojas-Sánchez M, et al. Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus* [Internet]. diciembre de 2022 [citado 30 de mayo de 2024];7. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2448-60942022000100208&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-60942022000100208&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
17. Rodríguez FAÁ, Casadiego JMS. *Evaluación de la efectividad de siete equipos de trabajo en el hospital universitario del valle de la ciudad de Cali el año 2020, en relación con la ejecución de las tareas asignadas, el proceso y los resultados alcanzados* [Internet]. Universidad Católica de Manizales; 2020. <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3020/1/Fabian%20Alejandro%20Alvarez%20trabajo.pdf>
18. Alfaro Asmat SA. *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui*. Repos Inst - UCV [Internet]. 2022 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81543>
19. Wong Moncada BS. *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Centro Atención Primaria III, Chiclayo 2020*. ReposInst - UCV [Internet]. 2020 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62284>
20. Puertas EB, Sotelo JM, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Rev Panam Salud Pública*. 2 de noviembre de 2020; 44:1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603369/>
21. Bedriñana Sotomayor JL, Saavedra Muñoz MJ, Bedriñana Sotomayor JL, Saavedra Muñoz MJ. Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del Hospital Vitarte - Lima 2018. *Rev. Fac Med Humana*. julio de 2023;23(3):92-9. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5631>
22. Gutiérrez MGR. “*Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital regional Huacho-Huaura-Oyon y SBS*”. [Internet]. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021.

- [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/Mayra%20Gi%20ssela%20Ronceros%20Guti%C3%A9rez\\_compressed.pdf?sequence=1&isAll%20owed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/Mayra%20Gi%20ssela%20Ronceros%20Guti%C3%A9rez_compressed.pdf?sequence=1&isAll%20owed=y)
23. Figueroa Tineo JL. *Agotamiento laboral y efectividad organizacional en el personal de enfermería de hospitales castrenses de Lima, 2022*. Repos Inst - UCV [Internet]. 2022 [citado 31 de mayo de 2024]; <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3292443>
  24. Valbuena-Durán LD, Rodríguez MR, Esteban ANP, Valbuena-Durán LD, Rodríguez MR, Esteban ANP. Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. *Aquichan*[Internet]. junio de 2021 [citado 30 de mayo de 2024];21(2). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1657-59972021000202125&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972021000202125&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
  25. Barría Pailaquilén RM. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Rev Cuid* [Internet]. 19 de noviembre de 2020 [citado 30 de mayo de 2024];9(18.1). <https://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77577>
  26. Kelly RJ, Hearld LR. Burnout and Leadership Style in Behavioral Health Care: a Literature Review. *J Behav Health Serv Res*. 1 de octubre de 2020;47(4):581-600. <https://doi.org/10.1007/s11414-019-09679-z>
  27. Suprapti S, Asbari M, Cahyono Y, Mufid A, Khasanah NE. Leadership style, organizational culture and innovative behavior on public health center performance during pandemic COVID-19. *J Ind Eng Manag Res*. 5 de agosto de 2020;1(2):76-88. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.42>
  28. Ramon O. *Ethic*. 2023 [citado 30 de mayo de 2024]. Thomas Carlyle y la historia de los «grandes hombres». <https://ethic.es/2023/01/thomas-carlyle-y-la-historia-de-los-grandes-hombres/>
  29. Carlyle T, Emerson RW. *De los héroes: Hombres representativos*. Océano; 2016.410p. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GsmLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT>

3&

=De+los+h%C3%A9roses:+Hombres+representativos.+&ots=xHdkiw7aA6&sig=\_zFDVF6tcFK0Jf0nZxGIZ1ESVds#v=onepage&q=De%20los%20h%C3%A9roses%20Hombres%20representativos.&f=false

30. Avolio B, Bass B. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership - Avolio - 1999 - Journal of Occupational and Organizational Psychology - Wiley Online Library [Internet]. 2010  
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317999166789>
31. Fuentes Y, Barrientos EJ, Pabón León JA. Liderazgo Organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. Criterio Libre. 2021;19(35):307-25.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293161>
32. Bycio P, Hackett RD, Allen JS. Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. J Appl Psychol. 1995;80(4):468-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.468>
33. Pedraja-Rejas LM, Marchioni-Choque ÁA, Espinoza-Marchant CJ, Muñoz-Fritis CP, Pedraja-Rejas LM, Marchioni-Choque ÁA, et al. Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. Form Univ. Octubre de 2020;13(5):3-14. doi: 10.4067/S0718- 50062020000500003
34. Elkhwesky Z, Salem IE, Ramkissoon H, Castañeda-García JA. A systematic and critical review of leadership styles in contemporary hospitality: a roadmap and a call for future research. Int J Contemp Hosp Manag. 1 de enero de 2022;34(5):1925-58. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1128>
35. Grau-Alberola E, Figueiredo-Ferraz H, López-Vílchez JJ, Gil-Monte PR. The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. An Psicol Ann Psychol. 1 de enero de 2022;38(1):128-38. <https://doi.org/10.6018/analesps.471121>
36. Al-Thawabiya A, Singh K, Al-Lenjawi BA, Alomari A. Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study. Nurs Open. 2023;10(6):3440-6. <https://doi.org/10.1002/nop2.1636>

37. Perez J. Leadership in Healthcare: Transitioning From Clinical Professional to Healthcare Leader. *J Healthc Manag.* Agosto de 2021;66(4):280. [https://journals.lww.com/jhmonline/abstract/2021/08000/leadership\\_in\\_healthcare\\_transitioning\\_from.7.aspx](https://journals.lww.com/jhmonline/abstract/2021/08000/leadership_in_healthcare_transitioning_from.7.aspx)
38. Purwanto A, Asbari M, Bernarto I, Chi Hyun C, Wijayanti L. Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. *9 de marzo de 2020*;2:304-14. [https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/339800591\\_Effect\\_of\\_transformational\\_and\\_transactional\\_leadership\\_style\\_on\\_public\\_health\\_centre\\_performance/links/5f0fbdbd45851512999e50e6/Effect-of-transformational-and-transactional-leadership-style-on-public-health-centre-performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/339800591_Effect_of_transformational_and_transactional_leadership_style_on_public_health_centre_performance/links/5f0fbdbd45851512999e50e6/Effect-of-transformational-and-transactional-leadership-style-on-public-health-centre-performance.pdf)
39. Richards A. Exploring the benefits and limitations of transactional leadership in healthcare. *Nurs Stand.* 2 de diciembre de 2020;35(12):46-50. <https://doi.org/10.7748/ns.2020.e11593>
40. Jaqua E. Transactional Leadership. *Am J Biomed Sci Res.* 28 de octubre de 2021;14:399-400. [https://www.researchgate.net/profile/Ecler-Jaqua-2/publication/360288883\\_Transactional\\_Leadership/links/63a0bbf240358f78eb018ac0/Transactional-Leadership.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ecler-Jaqua-2/publication/360288883_Transactional_Leadership/links/63a0bbf240358f78eb018ac0/Transactional-Leadership.pdf)
41. Khan A, Tidman DrMM. Impacts of Transformational and Laissez-Faire Leadership in Health. *Int J Med Sci Clin Invent.* 6 de septiembre de 2021;8(09):5605-9. DOI:10.18535/ijmsci/v8i09.04
42. Castañeda-Sánchez O. El papel del liderazgo en la gestión médica. *Aten Fam.* 1 de enero de 2015;22(1):1. <https://doi.org/10.22201/facmed.14058871p.2015.1.47975>
43. Diego AM, Ivan HP. El liderazgo en los entornos sanitarios: Formas de gestión. Ediciones Díaz de Santos; 2017. 254 p. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nh9zDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=iones+D%C3%ADaz+de+Santos&ots=TpYBS4q69Z&sig=7PkefkciP4dOuK6-KsCXTiL0CF8#v=onepage&q=El%20liderazgo%20en%20los%20entornos%20sanitarios%3A%20Formas%20de%20gesti%C3%B3n.%20Ediciones%20D%C3>

%ADaz%20de%20Santos&f=false

44. Ruiz L. La teoría de fijación de metas de Edwin Locke [Internet]. 2019 [citado 30 de mayo de 2024]. <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
46. Latham G. The Effect of a Context-Specific Primed Goal on Goal Commitment and Team Performance - Latham - 2020 - Applied Psychology - Wiley Online Library [Internet]. 2019 [citado 30 de mayo de 2024]. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/apps.12207>
47. Swann C, Rosenbaum S, Lawrence A. Updating goal-setting theory in physical activity promotion: a critical conceptual review [Internet]. 2019 [citado 30 de mayo de 2024]. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17437199.2019.1706616>
48. Baruah P, Gogoi K. Goal Setting: Its Impact on Employee Outcome. 16 de marzo de 2021; [https://www.researchgate.net/profile/Krishnasree-Gogoi-2/publication/350896028\\_Goal\\_Setting\\_Its\\_Impact\\_on\\_Employee\\_Outcome/links/60e0871c458515d6fbfa051e/Goal-Setting-Its-Impact-on-Employee-Outcome.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Krishnasree-Gogoi-2/publication/350896028_Goal_Setting_Its_Impact_on_Employee_Outcome/links/60e0871c458515d6fbfa051e/Goal-Setting-Its-Impact-on-Employee-Outcome.pdf)
49. Cheng X. Looking through goal theories in language learning: A review on goal setting and achievement goal theory [Internet]. 2023 [citado 30 de mayo de 2024]. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.1035223/full>
50. Consejo Nacional de Ciencia T e ITC. Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I D). 2020. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC\\_9f0ac89ad1590efc7d4fdb89ca04ed67](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_9f0ac89ad1590efc7d4fdb89ca04ed67)
51. Hernández-Sampieri DR. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abu so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu%20so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
52. Fuentes-Doria D, toscano-Hernández A, Malvaceda E, Díaz Ballesteros J, Pertuz L. Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y

ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. 2020.  
[https://www.researchgate.net/profile/Deivi-Fuentes-Doria-2/publication/346362692\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_Conceptos\\_herramientas\\_y\\_ejercicios\\_practicos\\_en\\_las\\_ciencias\\_administrativas\\_y\\_contables/links/5f5ea405d45851553a00172c3/Metodologia-de-la-investigacion-Conceptos-herramientas-y-ejercicios-practicos-en-las-ciencias-administrativas-y-contables.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Deivi-Fuentes-Doria-2/publication/346362692_Metodologia_de_la_investigacion_Conceptos_herramientas_y_ejercicios_practicos_en_las_ciencias_administrativas_y_contables/links/5f5ea405d45851553a00172c3/Metodologia-de-la-investigacion-Conceptos-herramientas-y-ejercicios-practicos-en-las-ciencias-administrativas-y-contables.pdf)

53. Balandra ACÁ, Tenorio VÁ. Métodos en la investigación educativa. 2018;  
<https://www.aefcm.gob.mx/dgenam/desarrollo-profesional/archivos/biblioteca/metodos-invet-educ.pdf>
54. Gonzáles JLA. Técnicas e instrumentos de investigación científica. 2020;  
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
55. Ramírez J. Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales [Internet]. 2020 [citado 30 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://es.everand.com/book/606834645/Manual-de-metodologia-de-la-investigacion-en-negocios-internacionales>
56. Solano A, Nader M, Casullo M. La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. Rev Psicol. 29 de julio de 2004; 22:63-88.  
<https://doi.org/10.18800/psico.200401.004>
57. Cruz CS, Judith M, Loza DL, Griselda M. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. 2021;  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%C3%A1vez\\_SCMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%C3%A1vez_SCMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
58. Hersey, P., & Blanchard, K. H. Management of organizational behavior: Utilizing human resources (5th ed.). 1982. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**

**Tabla 1: Operacionalización de la Variable 1 (X): Estilos de Liderazgo**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
Variable 1  Estilos de Liderazgo	El liderazgo es un fenómeno universal, no existe sociedad donde esté ausente o haya sido sustituido por completo(30). En la actualidad se concibe como un proceso colectivo donde a través de una comunicación eficaz se puede influenciar otras personas motivándolas para conseguir el logro de objetivos de la organización	Se aplicará el cuestionario de estilos de liderazgo protocolo CELID (56)	D1 Liderazgo transformacional	Influencia idealizada Estimulación intelectual Consideración individualizada	Ordinal  1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre
			D2 Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Manejo por excepción	
			D3 Liderazgo Laissez faire	Ausencia de liderazgo	

**Tabla 2: Operacionalización de la Variable 2: Efectividad Laboral**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2 Efectividad Laboral	Locke & Latham (46) propuso que la efectividad laboral mejora cuando se establecen metas claras, específicas y desafiantes, y se proporciona retroalimentación.	La Variable tiene 6 dimensiones y se medirá a través de sus indicadores, según la escala ordinal Likert.	D1 Claridad de metas	Existencia de objetivos	<b>Ordinal</b>  1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Comprensión de metas	
				Alineación de metas individuales	
			D2 Desafío de metas	Dificultad de metas	
				Percepción del personal	
				Compromiso con las metas desafiantes	
			D3 Retroalimentación	Frecuencia y calidad	
				Utilidad para mejorar el desempeño	
				Satisfacción	
			D4 Participación en la fijación de metas	Participación del personal	
				Percepción de autonomía	
				Implicación en el proceso de planificación	
			D5 Aceptación de metas	Compromiso del personal	
				Percepción de justicia	
				Disposición del personal	
			D6 Recursos y soporte	Disponibilidad de recursos	
				Percepción de apoyo	
				Acceso a formación y desarrollo para cumplir con los objetivos.	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024</p>	<p><b>VARIABLE: X</b> <b>Estilos de liderazgo</b> D 1: liderazgo transformacional D 2: Liderazgo transaccional D 3: Liderazgo Laissez faire</p> <p><b>VARIABLE: Y</b> <b>Efectividad laboral</b> D 1: Claridad de metas D 2: Desafío de metas D 3: Retroalimentación D 4: Participación en la fijación de metas D 5: Aceptación de metas D 6: Recursos y soporte</p>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACION:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental- transversal</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Conformada por 380 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b> Se consideró la muestra de 192</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b> La técnica que se utilizó es la encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específico</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo laissez faire y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024?.</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> 1. Identificar la relación que existe la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024. 2. Establecer la relación que existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024. 3. Establecer la relación que existe entre la dimensión liderazgo laissez faire y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024; Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y defecto de reflexión y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024; Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo laissez y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024.</p>		

### ANEXO 3

#### Instrumentos de Recolección de Datos

#### Cuestionario Estructurado de la Variable 1

#### Estilos de Liderazgo

Instrucción: El instrumento tiene como propósito saber el nivel de conocimiento que los trabajadores del Hospital poseen acerca de los Estilos de Liderazgo en la institución de salud. Por esta razón solicito a ud. se sirva responder las preguntas que se consignan, marcando con un aspa la respuesta que considere correcta. Los valores de los criterios de respuesta son:

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A veces =3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	------------	------------------	-------------

N°.	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>D1: Liderazgo transformacional</b>						
1	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
2	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de problemas antes de actuar					
3	Me preocupo de formar a quienes lo necesitan					
4	Centro mi atención en los casos en donde no se consiguen alcanzar las metas esperadas					
5	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					
6	Estoy dispuesto a instruirlos o enseñarles siempre que lo necesiten obstáculo					
7	Les doy charlas para motivarlos					
8	Cuento con su respeto					
9	Consigo motivarlos para que logren su éxito					
10	Hago que vean los problemas como una oportunidad para aprender					
11	Desarrollo nuevas formas para motivarlos					
12	Los hago reflexionar sobre viejos problemas de manera nueva					
13	Impulso la utilización de la inteligencia y creatividad para superar los obstáculos					
14	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos					
15	Les muestro nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes					
16	Tienen confianza en mi					
17	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo					

<b>D2: Liderazgo transaccional</b>						
18	No hago cambios respecto a lo que hacen mientras las cosas salgan bien					
19	Evito involucrarme en su trabajo					
20	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
21	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo					
22	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
23	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí					
24	Siempre que lo crean necesario pueden dialogar o intercambiar opiniones conmigo, respecto a qué pueden obtener a cambio de su participación					
25	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo					
26	Hago que obtengan lo que desean a cambio de su cooperación					
27	No hago cambios mientras las cosas marchen bien					
28	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio					
<b>D3: Liderazgo laissez faire</b>						
29	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento					
30	No les menciono mi opinión o preferencias en determinadas situaciones					
31	Evito tomar decisiones					
32	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema					
33	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas					
34	Es probable que esté ausente cuando se me necesita					

## Cuestionario Estructurado de la Variable 2

### Efectividad Laboral

Instrucción: El instrumento tiene la finalidad, conocer los grados de conocimiento de los trabajadores del Hospital a ud. se sirva contestar las siguientes preguntas que se presentan a continuación. Los valores de los criterios son:

Totalmente en desacuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Neutral = 3	De acuerdo=4	Totalmente de acuerdo= 5
------------------------------	-------------------	-------------	--------------	--------------------------

N°.	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>D1: Claridad de metas</b>						
1	Mis objetivos laborales están claramente definidos					
2	Recibo documentación escrita sobre mis objetivos laborales					
3	Entiendo perfectamente cuáles son mis metas laborales					
4	Las metas laborales se explican claramente en las sesiones informativas					
5	Mis metas personales están alineadas con los objetivos del hospital					
6	Siento que mi trabajo contribuye a los objetivos generales del hospital					
<b>D2: Desafío de las metas</b>						
7	Las metas que se me asignan son desafiantes pero alcanzables					
8	Mis metas laborales están en línea con los estándares de la industria					
9	Encuentro mis metas laborales estimulantes					
10	Mis metas me motivan a esforzarme más en mi trabajo.					
11	Estoy comprometido con alcanzar mis metas laborales desafiantes					
12	Trabajo horas adicionales si es necesario para cumplir mis metas					
<b>D3: Retroalimentación</b>						
13	Recibo retroalimentación regularmente sobre mi desempeño					
14	Tengo reuniones periódicas de retroalimentación con mi supervisor					
15	La retroalimentación que recibo es útil y constructiva					
16	Estoy satisfecho con la calidad de la retroalimentación que recibo					
17	La retroalimentación que recibo me ayuda a mejorar mi desempeño laboral					
18	He visto mejoras en mi desempeño gracias a la					

	retroalimentación recibida.					
<b>D4: Participación en la fijación de metas</b>						
19	Participó activamente en la definición de mis metas laborales					
20	Mis opiniones son consideradas al establecer mis objetivos laborales					
21	Siento que tengo autonomía para fijar mis propias metas laborales					
22	Tengo control sobre las metas que debo alcanzar					
23	Estoy involucrado en las reuniones de planificación de objetivos					
24	Participó activamente en los talleres de planificación de metas					
<b>D5: Aceptación de metas</b>						
25	Estoy de acuerdo con las metas laborales que se me asignan					
26	Estoy comprometido a alcanzar las metas establecidas.					
27	Creo que el proceso de fijación de metas es justo					
28	Siento que las metas se establecen de manera equitativa					
28	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para alcanzar mis metas. (1-5)					
30	Me esfuerzo al máximo para cumplir mis objetivos laborales					
<b>D6: Recursos y soporte</b>						
31	Cuento con los recursos necesarios para alcanzar mis metas laborales					
32	Los equipos y materiales que necesito están disponibles					
33	Recibo el apoyo necesario de mis supervisores					
34	Siento que la gerencia me apoya en mi trabajo					
35	Tengo acceso a programas de formación para mejorar mis habilidades					
36	Participo en programas de desarrollo profesional regularmente					

## Ficha técnica de estilos de liderazgo

<b>Título:</b>	Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca
<b>Autoras:</b>	Obsta. Marianella Judith Chávez Santa Cruz Dra. Miryam Griselda Lora Loza
<b>Fecha</b>	Octubre 2020
<b>Validación</b>	<p><b>Validación Interna.</b> Este instrumento está basado en los supuestos empíricos y teóricos propuestos por Bass y Avolio (1985) sobre los estilos de liderazgo, luego fue evaluado por Bycio et al. (1995) en una población de enfermeras y finalmente fue examinado por Avolio et al. (1999) en empresas y agencias estadounidenses y extranjeras. La versión final fue modificada por Castro &amp; Casullo (2004) en una población civil y militar Argentina y estuvo estructurado por 34 ítems.</p> <p><b>Validación Externa</b> Fue aplicado por (Chávez y Lora 2020), en 20 profesionales asistenciales, trabajadores del Hospital Regional de Cajamarca en el mes de Setiembre 2020. Los resultados mostraron una excelente fiabilidad con un valor Alfa de Cronbach = 0,901</p> <p><b>Validez de contenido y estructura.</b> Fue realizada utilizando la escala de validación de Aikent que evalúa 04 criterios: objetividad, pertinencia, relevancia y claridad para cada ítem. En esta investigación, participaron 05 jueces expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mg. Tomas Leoncio Hope Rodríguez Beas</li> <li>- Dr. Jorge Alfredo Sánchez Díaz</li> <li>- Mg. Sonia Liliana Llanos Guevara</li> <li>- Mg. Juan Luis Rodríguez Vega</li> <li>- Mg. Carlos Luis Ramírez Gutiérrez</li> </ul> <p>El resultado de concordancia entre jueces por la escala de validación de Aikent es igual a 1.00 en todos los ítems evaluados, por lo tanto, son considerados muy altos.</p>
<b>Conclusión</b>	El instrumento de evaluación para estilos de liderazgo de Castro & Casullo (2004) con un total de 34 ítems cuenta con una validez y confiabilidad excelentes, por lo tanto, se concluye es aplicable en profesionales que laboran en los servicios de Gineco-Obstetricia, Medicina, Cirugía y Pediatría del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia COVID-19.

## ANEXO 4

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilos de Liderazgo

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

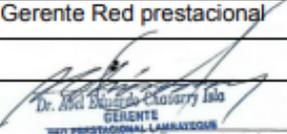
**Matriz de validación del cuestionario de la variable estilos de liderazgo**

Definición de la variable es una realidad que se encuentra en todas las sociedades, sin ninguna excepción ni sustitución total en ninguna de ellas

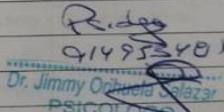
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo	1	1	1	1	1
		Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de problemas antes de actuar	1	1	1	1	1
		Me preocupo de formar a quienes lo necesitan	1	1	1	1	1
		Centro mi atención en los casos en donde no se consiguen alcanzar las metas esperadas	1	1	1	1	1
		Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	1	1	1	1	1
	Estimulación intelectual	Estoy dispuesto a instruirlos o enseñarles siempre que lo necesiten	1	1	1	1	1
		Les doy charlas para motivarlos	1	1	1	1	1
		Cuento con su respeto	1	1	1	1	1
		Consigo motivarlos para que logren su éxito	1	1	1	1	1
		Hago que vean los problemas como una oportunidad para aprender	1	1	1	1	1
	Consideración individualizada	Desarrollo nuevas formas para motivarlos	1	1	1	1	1
		Los hago reflexionar sobre viejos problemas de manera nueva	1	1	1	1	1
		Impulso la utilización de la inteligencia y creatividad para superar los obstáculos	1	1	1	1	1
		Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos	1	1	1	1	1
		Les muestro nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes	1	1	1	1	1
		Tienen confianza en mí	1	1	1	1	1
		Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	1	1	1	1	1
	No hago cambios respecto a lo que hacen mientras las cosas salgan bien	1	1	1	1	1	

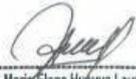
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	Evito involucrarme en su trabajo	1	1	1	1	1
		Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	1	1	1	1	1
		Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo	1	1	1	1	1
		Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	1	1	1	1
		Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí	1	1	1	1	1
	Manejo por excepción	Siempre que lo crean necesario pueden dialogar o intercambiar opiniones conmigo, respecto a qué pueden obtener a cambio de su participación	1	1	1	1	1
		Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo	1	1	1	1	1
		Hago que obtengan lo que desean a cambio de su cooperación	1	1	1	1	1
		No hago cambios mientras las cosas marchen bien	1	1	1	1	1
		Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio	1	1	1	1	1
Liderazgo laissez faire	Ausencia de liderazgo	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento	1	1	1	1	1
		No les menciono mi opinión o preferencias en determinadas situaciones					
		Evito tomar decisiones					
		Soy difícil de encontrar cuando surge un problema					
		Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas					
		Es probable que esté ausente cuando se me necesita					

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de estilos de liderazgo</b>
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de estilos de liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Abel Chavarry Isla
Documento de identidad	16644393
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Essalud Lambayeque
Cargo	Gerente Red prestacional
Número telefónico	
Firma	 <small>Dr. Abel Chavarry Isla GERENTE RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE</small>
Fecha	04/07/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de Estilos de liderazgo</b>
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Estilos de liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister Profesor Clínico de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional Geriátrico (Peruana)
Cargo	Profesor
Número telefónico	914953481
Firma	 Dr. Jimmy Orihuela Salazar
Fecha	PSICOLOGO C.P.S.P. 4092 02.06-24

Nombre del instrumento	<b>CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO</b>
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Estilos de liderazgo
Nombres y Apellidos del experto	Dra. María Elena Huayua Leuyacc
Documento de identidad	DNI N° 10354243
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	996371883
Firma	 Dra. Esp. María Elena Huayua Leuyacc C.O.P. 13956 R.N.E. 2123
Fecha	26/07/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

**Matriz de validación del cuestionario de la variable efectividad laboral**

Definición de la variable efectividad laboral: Locke & Latham (46) propuso que la efectividad laboral mejora cuando se establecen metas claras, específicas y desafiantes, y se proporciona retroalimentación.

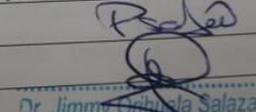
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Claridad de metas	Existencia de objetivos	Mis objetivos laborales están claramente definidos	1	1	1	1	1
		Recibo documentación escrita sobre mis objetivos laborales	1	1	1	1	1
	Comprensión de metas	Entiendo perfectamente cuáles son mis metas laborales	1	1	1	1	1
		Las metas laborales se explican claramente en las sesiones informativas	1	1	1	1	1
	Alineación de metas individuales	Mis metas personales están alineadas con los objetivos del hospital	1	1	1	1	1
		Siento que mi trabajo contribuye a los objetivos generales del hospital	1	1	1	1	1
Desafío de metas	Dificultad de metas	Las metas que se me asignan son desafiantes pero alcanzables	1	1	1	1	1
		Mis metas laborales están en línea con los estándares de la industria	1	1	1	1	1
	Percepción del personal	Encuentro mis metas laborales estimulantes	1	1	1	1	1
		Mis metas me motivan a esforzarme más en mi trabajo.	1	1	1	1	1
	Compromiso con las metas desafiantes	Estoy comprometido con alcanzar mis metas laborales desafiantes	1	1	1	1	1
		Trabajo horas adicionales si es necesario para cumplir mis metas	1	1	1	1	1
Retroalimentación	Frecuencia y calidad	Recibo retroalimentación regularmente sobre mi desempeño	1	1	1	1	1
		Tengo reuniones periódicas de retroalimentación con mi supervisor	1	1	1	1	1
	Utilidad para mejorar el desempeño	La retroalimentación que recibo es útil y constructiva	1	1	1	1	1
		Estoy satisfecho con la calidad de la retroalimentación que recibo	1	1	1	1	1
	Satisfacción	La retroalimentación que recibo me ayuda a mejorar mi desempeño laboral	1	1	1	1	1
		He visto mejoras en mi desempeño gracias a la retroalimentación recibida.	1	1	1	1	1
Participación en la	Participación del personal	Participé activamente en la definición de mis metas laborales	1	1	1	1	1

<b>fijación de metas</b>		Mis opiniones son consideradas al establecer mis objetivos laborales	1	1	1	1	1
	Percepción de autonomía	Siento que tengo autonomía para fijar mis propias metas laborales	1	1	1	1	1
		Tengo control sobre las metas que debo alcanzar	1	1	1	1	1
	Implicación en el proceso de planificación	Estoy involucrado en las reuniones de planificación de objetivos	1	1	1	1	1
		Participó activamente en los talleres de planificación de metas	1	1	1	1	1
<b>Aceptación de metas</b>	Compromiso del personal	Estoy de acuerdo con las metas laborales que se me asignan	1	1	1	1	1
		Estoy comprometido a alcanzar las metas establecidas.	1	1	1	1	1
	Percepción de justicia	Creo que el proceso de fijación de metas es justo	1	1	1	1	1
		Siento que las metas se establecen de manera equitativa	1	1	1	1	1
	Disposición del personal	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para alcanzar mis metas. (1-5)	1	1	1	1	1
Me esfuerzo al máximo para cumplir mis objetivos laborales		1	1	1	1	1	
<b>Recursos y soporte</b>	Disponibilidad de recursos	Cuento con los recursos necesarios para alcanzar mis metas laborales	1	1	1	1	1
		Los equipos y materiales que necesito están disponibles	1	1	1	1	1
	Percepción de apoyo	Recibo el apoyo necesario de mis supervisores	1	1	1	1	1
		Siento que la gerencia me apoya en mi trabajo	1	1	1	1	1
	Acceso a formación y desarrollo para cumplir con los objetivos.	Tengo acceso a programas de formación para mejorar mis habilidades	1	1	1	1	1
Participo en programas de desarrollo profesional regularmente		1	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	<b>Encuesta para medir la efectividad laboral</b>
Objetivo del instrumento	Conocer las dificultades que existen sobre la efectividad laboral
Nombres y apellidos del experto	Abel Chavarry Isla
Documento de identidad	16644393
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Essalud Lambayeque
Cargo	Gerente Red prestacional
Número telefónico	
Firma	 Dr. Abel Chavarry Isla GERENTE
Fecha	04/07/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta para medir la Efectividad laboral
Objetivo del instrumento	Medir la efectividad laboral
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional de Salud
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	
Firma	 Dr. Jimmy Orihuela Salazar
Fecha	PSICOLOGO 02-06-24 C.Ps.P. 4092

Nombre del instrumento	<b>CUESTIONARIO DE EFECTIVIDAD LABORAL</b>
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Efectividad de laboral.
Nombres y Apellidos del experto	Dra. María Elena Huauya Leuyacc
Documento de identidad	DNI N° 10354243
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	996371883
Firma	 Dra. Esp. María Elena Huauya Leuyacc C.O.P. 13956 R.N.E. 2123
Fecha	26/07/2024

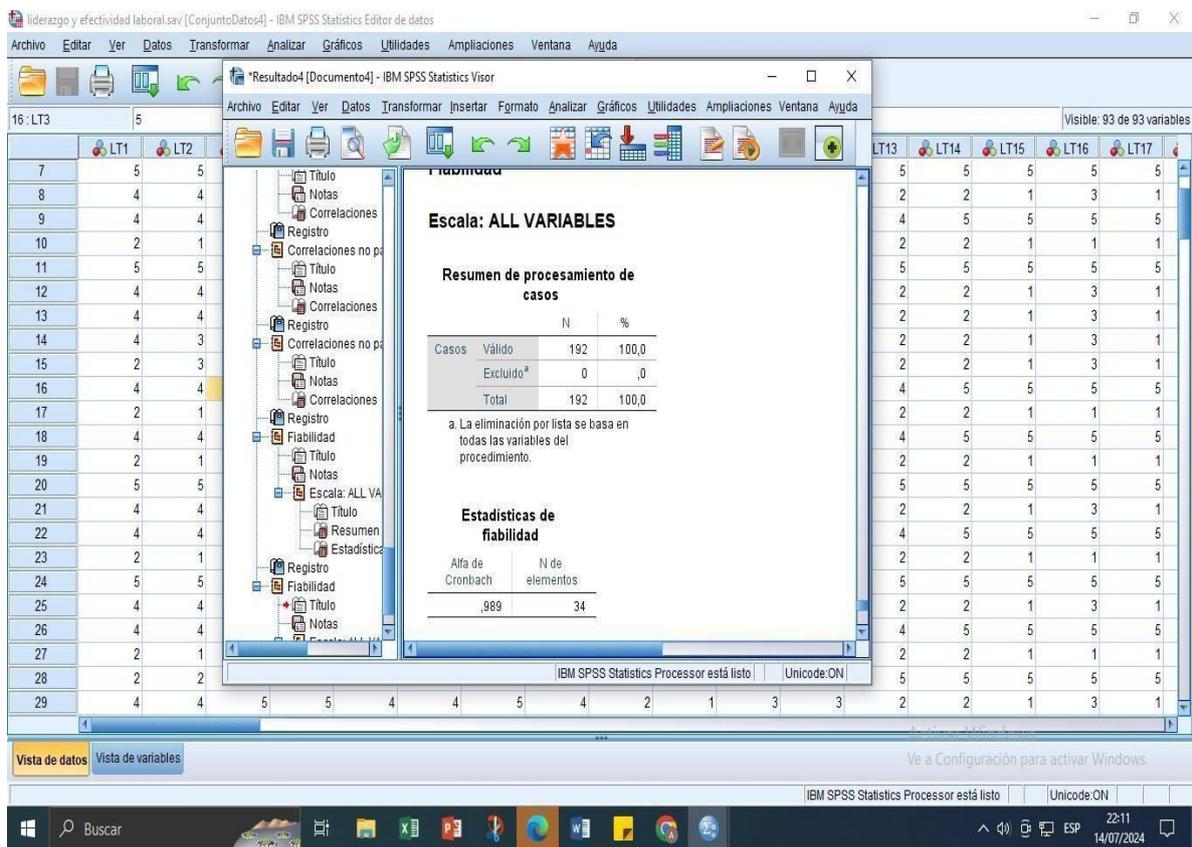
## Anexo 5

### Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)

#### FICHA TÉCNICA ESTILOS DE LIDERAZGO

<b>Título de investigación</b>	Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024
<b>Autora</b>	Fabián Gómez Raquel
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024.
<b>Variable a medir</b>	Estilos de liderazgo
<b>Administración</b>	Individual
<b>Dimensiones</b>	Liderazgo transformacional
	Liderazgo transaccional
	Liderazgo Laissez Faire
<b>Duración</b>	10 - 15 min
<b>Sujetos de aplicación</b>	Trabajadores de un hospital.
<b>Número de ítems del instrumento</b>	El instrumento de la investigación está formado por 34 ítems
<b>Baremos</b>	Bajo [34 - 80]  Promedio [81 - 125]  Alto [126 - 170]
<b>Método para Consistencia interna</b>	Alfa de Cronbach  $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$

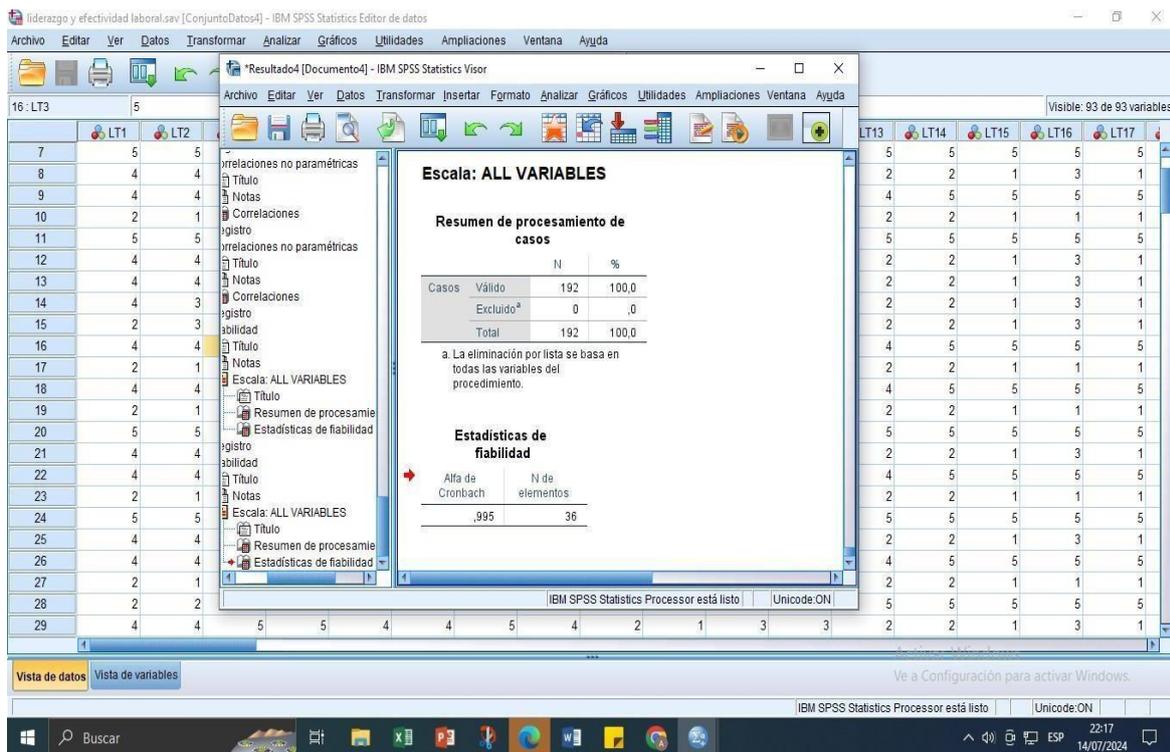
	$\alpha$ = Alfa de Cronbach $K$ = Número de Ítems $V_i$ = Varianza de cada Ítem $V_t$ = Varianza total
<b>Valor de consistencia interna</b>	0,989
<b>Conclusiones de consistencia interna</b>	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1



## FICHA TÉCNICA EFECTIVIDAD LABORAL

<b>Título de investigación</b>	Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima en el 2024
<b>Autora</b>	Fabián Gómez Raquel
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la efectividad laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024.
<b>Variable a medir</b>	Efectividad laboral
<b>Administración</b>	Individual
<b>Dimensiones</b>	Claridad de metas
	Desafío de las metas
	Retroalimentación
	Participación en la fijación de metas
	Aceptación de metas
	Recursos y soporte
<b>Duración</b>	10 - 15 min
<b>Sujetos de aplicación</b>	Trabajadores de un hospital.
<b>Número de ítems del instrumento</b>	El instrumento de la investigación está formado por 36 ítems
<b>Baremos</b>	Bajo [36 - 85] Promedio [86 - 133] Alto [134 - 180]
<b>Método para Consistencia interna</b>	Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$

	$\alpha$ = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems $V_i$ = Varianza de cada Ítem $V_t$ = Varianza total
<b>Valor de consistencia interna</b>	0,995
<b>Conclusiones de consistencia interna</b>	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1



## Anexo 6

### Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis titled "Estilos de Liderazgo en relación a la Efectividad Laboral en los trabajadores de un Hospital Nacional de Lima en el 2024" from Universidad Cesar Vallejo. The document includes sections for the author (Raquel Fabian Gomez), advisors (Mg. Orihuela Salazar and Dr. Sanchez Diaz), and research lines. The similarity report on the right shows a total of 19% similarity, with 11 sources identified. The top source is "Entregado a Universidad..." at 7%.

**Resumen de coincidencias**

**19 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 %
2 hll.handle.net Fuente de internet	3 %
3 repositorio.uccv.edu.pe Fuente de internet	2 %
4 repositorio.usapedro... Fuente de internet	<1 %
5 www.researchgate.net Fuente de internet	<1 %
6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7 Escalante Claudio, Iván... Publicación	<1 %
8 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
9 library.co Fuente de internet	<1 %
10 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
11 Entregado a Nacional U... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 9662 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

1920 x 1080 247,1 KB 60%

Búsqueda

ESP LAA 10:32 8/08/2024

## Anexo 7

### Análisis complementario

Fórmula estadística para hallar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e)^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Muestra de estudio

z = Nivel de confianza = 95%

p = Proporción de éxito = 0.5

q = Proporción de fracaso = 0.5

e<sup>2</sup> = Margen de error o precisión que se busca = (0.05)<sup>2</sup> = 5%

N = Población = 380

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 380}{(0.05)^2 (380 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} =$$

$$n = \frac{364.952}{0.9075 + 0.9604} = \frac{364.952}{1.9079}$$

n = 191.284

n = 191 Trabajadores.