



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón -
Huancabamba- Piura - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Nilda Neida Machado Machado (ORCID: 0000-0001-5165-9364)

ASESORA:

Dra. Maribel Díaz Espinoza (ORCID: 0000-0002-9701-2520)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

La presente tesis la dedico con todo mi amor y gratitud a Dios por darme la vida, la fortaleza y sabiduría necesaria, por seguir brindando sus bendiciones, así como a las personas quienes son mi fuente de superación mi madre Esperanza Machado y mi padre Miguel Machado por su apoyo y ayuda incondicional quienes hacen todo en la vida para que yo pueda seguir logrando mis sueños.

Agradecimiento

Quiero agradecer la colaboración de los trabajadores del Clas Higuerón, durante el proceso de investigación. Quisiera agradecer a mis padres que me han ayudado y apoyado, a mi tutora, Dra. Maribel Díaz Espinoza, por haberme orientado en los momentos que necesité sus consejos, conocimientos y aportes.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo Bachiller Nilda Neida Machado Machado; estudiante de maestría del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI. N° 42803430 con la tesis titulada: "El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura - 2019".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, Julio, 2019



Nilda Neida Machado Machado

DNI 42803430

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
2.2. Operacionalización de las variables.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
2.5. Procedimiento.....	26
2.6. Método de análisis de datos.....	26
Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIONES.....	38
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro de Población de los trabajadores.....	23
Tabla 2 Cuadro de Validadores.....	25
Tabla 3 Nivel de liderazgo gerencial.....	29
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del liderazgo gerencial.....	30
Tabla 5 Nivel de desempeño laboral.....	31
Tabla 6 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.....	32
Tabla 7 Correlación entre la variable liderazgo gerencial y el desempeño laboral.....	33
Tabla 8 Correlación entre la dimensión de liderazgo personal y las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	34
Tabla 9 Correlación entre la dimensión de liderazgo de influencia y las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	35
Tabla 10 Correlación entre la dimensión de liderazgo estratégico y las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	36
Tabla 11 Correlación entre la dimensión de liderazgo gerencial de resultado y las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	37

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de liderazgo gerencial.....	29
Figura 2 Nivel de las dimensiones del liderazgo gerencial.....	30
Figura 3 Nivel de desempeño laboral.....	31
Figura 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.....	32

Resumen

Ante los diversos déficit y problemas que se identificaron en los trabajadores y la gerente del Clas Higuerón, se realizó el presente trabajo de investigación se planteó como hipótesis: El liderazgo gerencial influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019, para lo cual, se realizó la revisión de conceptos y teorías propuestas por diversos autores referentes a las 2 variables analizadas y sus respectivas dimensiones. La variable: Liderazgo gerencial con sus dimensiones liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados, la segunda variable: Desempeño laboral con sus dimensiones habilidades, motivación y personalidad.

La metodología de investigación fue cuantitativa, de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, la población objeto estuvo constituida por un total de 60 trabajadores y el instrumento utilizado para la obtención de datos fue el cuestionario, el cual incluyó 57 preguntas en la escala de Likert del 1 al 5. Ya que ambas variables con cualitativas y de escala ordinal, se aplicó la prueba de normalidad de datos que fue Kolmogorov Smirnov ya que se trabajó con una muestra mayor de 50, la cual dio como resultado 0.01 indicando que los datos tienen una distribución no normal.

El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual dio 0.700 para la variable liderazgo gerencial y 0.701 para la variable desempeño laboral, considerándose a dichos instrumentos de confiabilidad. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman el cual fue de 0,429** moderado positivo. Los resultados muestran que el 60% de los encuestados calificaron como nivel alto el liderazgo gerencial y a la vez el 56,7% de los encuestados calificaron como muy alto el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, desempeño laboral, Clas Higuerón, influye, trabajadores.

Abstract

Given the various deficits and problems that were identified in the workers and the manager of the Higueroón Class, this research work was carried out as a hypothesis: The managerial leadership significantly influences the work performance of the workers of the Higueroón Class - Huancabamba-Piura - 2019, for which, the review of concepts and theories proposed by various authors regarding the 2 variables analyzed and their respective dimensions was performed. The variable: Management leadership with its personal leadership, influence leadership, strategic leadership and results leadership dimensions, the second variable: Work performance with its skills, motivation and personality dimensions.

The research methodology was quantitative, non-experimental and correlational descriptive design, the target population consisted of a total of 60 workers and the instrument used to obtain data was the questionnaire, which included 57 questions on the Likert scale from 1 to 5. Since both variables with qualitative and ordinal scale, the data normality test that was Kolmogorov Smirnov was applied since it was worked with a sample larger than 50, which resulted in 0.01 indicating that the data have a non-normal distribution

The reliability criterion of the instrument was determined by the Cronbach's Alpha coefficient, which gave 0.700 for the managerial leadership variable and 0.701 for the labor performance variable, considering these reliability instruments. Spearman's correlation coefficient was applied, which was 0.429 ** moderate positive. The results show that 60% of respondents rated management leadership as high level and at the same time 56.7% of respondents rated job performance in Higueroón Class workers as very high.

Keywords: Management leadership, work performance, Higueroón Class, influences, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El rol del liderazgo es considerado una fortaleza para incrementar la eficacia, eficiencia y calidad en los servicios de salud, así mismo su correlación para incrementar el conocimiento del líder, los instrumentos de gestión, la organización y la normatividad, el manejo de la información, sin embargo los cambios socioeconómicos, políticos, la globalización y las nuevas tecnologías, ha sido de gran impacto para los mercados y a su vez en las actividades laborales es por ello que a raíz de estos cambios se va transformando el rumbo de las prestaciones de los servicios de la salud y por ende está afectando a la organizaciones sociales médicas.¹

La Organización Mundial de la Salud (OMS) cumple un rol de gran importancia en el sistema de las Naciones Unidas, ya que es la entidad que coordina y dirige la salud internacional. Sus extensas competencias conllevan a ofertar liderazgo en diferentes temas de salud independientemente que sean cada vez más complejos en todo el mundo, produciendo directrices de salud, estándares y normas, realizando seguimiento y la evaluación de las novedades en salud y establecer las líneas de investigación en relación al sector salud; por lo cual la OMS siempre promueve el desarrollo de formas de desempeñarse laboralmente, lo cual se basa en ideas innovadoras y creativas, siempre con la finalidad de lograr objetivos en común para mejorar las salud, trabajando en conjunto con Organización de las Naciones Unidad y otras organizaciones.²

Pinzón³, fundamenta que cuando se trata del liderazgo en salud, primeramente implica que a nivel de instituciones se puedan mejorar en las competencias y transformar el liderazgo y la calidad de la atención que presentan los trabajadores, con la finalidad de crear o implementar programas que permitan mejorar con éxito los problemas, satisfacer las necesidades, formar competencias y habilidades, promover la formación de gestión con éxito, siendo fundamental que se fortalezca el liderazgo en las instituciones de salud pues ello también contribuirá al fortalecimiento de equipos de trabajo e influye positivamente en el rendimiento de los trabajadores.

Por otra parte en el Perú Palomino⁴, señala que hay relación entre el estilo del liderazgo del personal de salud y su satisfacción laboral; entendiéndose que a mejor estilo de liderazgo la satisfacción del personal de salud será favorable, de igual forma se encontró a Yarcuri⁵, el cual percibe que su directivo muestra un estilo de liderazgo favorable y los trabajadores muestran un desempeño laboral excelente.

En el departamento de Piura, muchos de los líderes gerenciales en el sector salud no son capacitados para cumplir dichas funciones ya que en ocasiones son designados por cargos de confianza en lo cual conlleva a recarga laboral para el gerente ya que tiene que ejercer funciones administrativas y asistenciales al mismo tiempo. Por ende influye en el desempeño laboral del mismo como los trabajadores de los cuales se encuentra dirigiendo. En otros casos son designados por medio de concurso pero aun así no cumplen con las habilidades gerenciales requeridas para cumplir con sus funciones que les corresponde.

En el Clas Higuerón, el personal de salud trabaja bajo déficit en diferentes áreas de manera económica, logística, infraestructura en los establecimientos de salud, otros factores como accesibilidad accidentada a los centros de trabajo y sus caseríos para seguimiento de pacientes, poca comunicación, reuniones tensas, existe personal de salud que busca hacer su trabajo de manera independiente, falta de coordinación entre gerencia y trabajadores de salud, recursos humanos insuficientes en los establecimientos de salud para atender la demanda de los pacientes que acuden a las atenciones diarias, en varias ocasiones se puede observar autoritarismo por parte de gerencia es por ello la incomodidad del resto de trabajadores ya que sienten que su opinión de ellos no es considerada, no muestra habilidades para dirigir, guiar, lo cual repercute en las relaciones interpersonales, por ende esto origina falta de coordinación entre trabajadores y gerente, no se realizará trabajo en equipo, el personal de salud trabajará desmotivado, conllevará a tener un ambiente inadecuado para laborar, no cumplir con las metas trazadas como establecimiento de Salud y como Clas, de continuar llegará afectar en la calidad de atención y la población que se verá perjudicada, afectando el desempeño laboral sino se cambia de actitud y buscar nuevas estrategias para tener una comunicación cordial entre gerente y personal de salud que labora en el Clas en mención.

Dentro de los estudios previos revisados tenemos a Vázquez⁶ (España – 2017) en su investigación cualitativa realizado en enfermeras del Sistema Sanitario Público Andaluz y la finalidad de determinar la presencia de los cargos directivos de Enfermería en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), en el cual se realizó entrevistas a un total de 73.3% de los directivos de esta unidad sanitaria, y se llegó a la conclusión que las enfermeras están bien representadas por el sistema sanitario, además que el género masculino adquiere un nivel más gerencial y enfocado hacia el logro de objetivos, sin embargo el género femenino es un perfil más orientados hacia la atención de los pacientes y cubrir sus necesidades, teniendo estas una vocación más de servicio y no relacionada a los cargos de gestión, entonces de cierta forma pueden existir una serie de especulaciones sobre las enfermeras en el sistema de gerencia, viéndose que al ser una profesión más feminizada la mayoría veces no se beneficia con los cargos gerenciales lo cual sería importante para el clima organizacional.

Gamboa⁷ (Costa Rica – 2016), en su estudio realizado con la finalidad de analizar el estilo de liderazgo que requiere la directora del Área Rectora de Salud de Tibás para el cumplimiento de metas institucionales y el establecimiento de un clima laboral favorable, durante el año 2016, siendo este de un enfoque cuantitativo y cualitativo, no experimental, descriptivo, el cual fue realizado aplicando un cuestionario a 12 funcionarios, del área de salud, dentro de los resultados obtenidos que sobresalen el estilo de liderazgo situacional, democrático y transformacional; que conlleven al cumplimiento de metas y objetivos, así mismo se encontró que el estilo transformacional y ético y los valores de comunicación, respeto, asertividad, formación, retroalimentación, lealtad, tolerancia, compañerismos son importantes para un buen clima laboral, determinando finalmente que el estilo de liderazgo está relacionado con el cumplimiento de la metas de la institución, y mantener un clima laboral beneficioso, lo que debe ser manejado como gran valor y aprecio ya que será en beneficio de alcanzar no solo el progreso de la organización, sino del personal.

Así mismo se concluyó que los estilos de liderazgo ético, transformacional, así mismo actitudes de respeto, valores, capacitador, retroalimentador, tolerancia, lealtad, compañerismo, comunicación asertiva, formación y desarrollo son esenciales para mantener y establecer climas laborales armoniosos, llegando a la conclusión que el tipo

de liderazgo que requiere la directora del Área Rectora de Salud de Tibás va definir el fracaso o el éxito del cumplimiento de los objetivos planteadas dentro de la institución y mantener un clima laboral adecuado, ya que él líder debe encontrarse relacionado con el manejo motivacional y de alto valor hacia los recursos humanos como lo máspreciado de la organización, para el progreso personal, organizacional y a la vez alcanzar resultados positivos.

Enríquez⁸ (México - 2014), realizo una investigación donde busco evaluar el grado de motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la visión de México, , el estudio fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, explicativa, de campo y transversal; Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México aplicado a todos los 164 trabajadores a los cuales se aplicó dos instrumentos, donde se obtuvo como resultados que el nivel de motivación es predictor del nivel de desempeño de los trabajadores y además realizando el análisis de regresión se encontró que el grado de motivación 41.4%, permitieron comprobar que existe una influencia significativamente y lineal positiva, concluyendo que los trabajadores tienen una percepción buena a excelente acerca de la motivación, así mismo el desempeño laboral lo percibieron entre muy buena a excelente.

Así mismo tenemos estudios a nivel nacional como Yarcuri⁹ (Ayacucho - 2018), nos muestra en su investigación estilo de liderazgo y desempeño laboral, en los trabajadores del centro de salud en Huancasancos, con el objetivo evaluar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral, este fue un estudio cuantitativo, diseño descriptivo correlacional y el tipo no experimental, aplicado una encuesta a un total de 50 trabajadores, cuyos resultados fueron que, un 40% indican que el jefe inmediato cuenta con un nivel de liderazgo bueno y de igual forma el personal de salud tienen un excelente desempeño laboral, por ende la conclusión manifiestan que, existe correlación directa estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

Alvarado¹⁰ (Lima-2017), también realizo un estudio donde evaluó el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores el Ministerio de Salud 2016, con el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, este estudio fue básico, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte

transversal, aplicando un cuestionario de 37 preguntas con escala de Likert y para evaluar la correlación utilizó la prueba de Spearman dando como resultado de 0,789 positivo. Por consiguiente, la investigación concluye que hay una correlación positiva entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en los trabajadores del MINSA.

Finalmente tenemos que Ortega¹¹ (Huánuco - 2016), en su investigación liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Es Salud Huánuco-2016, que tuvo como objetivo general establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los enfermeros, este estudio fue tipo descriptivo-observacional, prospectivo y transversal; aplicado un cuestionario tanto para liderazgo como para desempeño laboral, después del cual se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral, por lo cual se comprueba que existe una relación significativa entre liderazgo autoritario, el liderazgo concentrado en tareas y el desempeño laboral.

En cuanto a las teorías relacionadas revisadas sobre las dos variables se plantean variable 1 liderazgo gerencial con sus cuatro dimensiones y la variable 2 desempeño laboral con sus tres dimensiones: a continuación iniciaremos explicando la variable liderazgo gerencial.

Para John Kotter. El liderazgo influye en las personas en su desempeño de manera voluntaria para el logro de las metas que tienen los trabajadores, entendiendo de los trabajadores de un sector de la institución con intereses afines.¹²

Según Maxwell y Covey, afirman que el liderazgo influye en cada individuo con el propósito de enfocar su trabajo en la obtención de los objetivos ya planteados. El liderazgo empresarial o gerencial se fundamenta en tener la habilidad y capacidad para dirigir una empresa o institución, si el líder empresarial imparte ser autoritario o crea miedo no hará que sus seguidores logren realizar lo que él requiera, al contrario va creando una barrera entre ambos lo cual puede ser perjudicial para la institución la cual se encuentra dirigiendo.

Dentro de la investigación definiremos gerencia como un proceso en el cual se trabaja con personas ya sea de manera individual o como un grupo, para lograr metas planteadas en la organización. Teniendo en cuenta que no hace diferencia entre organizaciones industriales o comerciales. Aplica a cualquier organización, ya sea de instituciones educativas, organizaciones políticas, en el sector salud o de negocios y aún en la familia. Para obtener éxito, estas organizaciones necesitan que el gerente cuente con habilidades interpersonales, por consiguiente el cumplimiento de objetivos organizacionales a través de liderazgo en la gerencia.¹²

En cuanto a Páez y Yepes refiere que un líder o gerente es el encargado de comprometer al recurso humano que tiene a cargo a realizar sus actividades y funciones con el único objetivo del cumplimiento de su visión utilizando al máximo los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y cualidades que cuenta cada uno de ellos en lo cual debe generar en ellos confianza, afianzas el equipo de trabajo y lograr ser inspirador y la satisfacción del logro de lo planteado.

El/la gerente tienen la responsabilidad de cumplir con las prácticas gerenciales establecidas, lo cual significa que establecen la dirección, el contexto para ellos, deciden si los trabajadores harán su trabajo de modo independiente o como parte de equipos, dan dirección de modo de asegurar la plena colaboración de los trabajadores tanto con el gerente como entre sí, tienen que lograr que los trabajadores confíen en su capacidad, en sus métodos de trabajo en las tareas que designan con la finalidad de poder cumplir con las responsabilidades gerenciales, tales como fijar el contexto necesario, delegar tareas adecuadamente y hacer juicios sobre la eficacia personal del recurso humano, deben ser capaces de ejecutar el trabajo en un nivel superior al de sus trabajadores inmediatos.¹³

Según Cardozo (2012) define al liderazgo gerencial como la destreza de formular planes estratégicos sólidos que al ejecutarlos ayudan alcanzar las metas que el directorio o el dueño ha establecido en la compañía lo cual genera la motivación necesaria para que todos los empleados que trabajan se centren en la realización oportuna y eficiente de las metas.

El liderazgo gerencial debe coordinar la organización a través de su equipo de trabajo detallando las funciones y acciones a realizar y también debe ser cooperativo, transmitiendo oportunamente y de manera clara las directrices, al mismo tiempo colaborarán ante los obstáculos que se presenten buscando las salidas entre sus trabajadores, reorganizando las acciones frente a los cambios que se presenten. Los líderes deben tener conocimiento sobre las múltiples variables y dimensiones que originan sus disposiciones sobre las áreas de la empresa, porque ellos son los que manejan a los trabajadores y por ende, es el que dirige la organización o empresa sea pública o privada.¹⁴

Respecto a las dimensiones de la variable liderazgo gerencial se encuentran bajo los fundamentos teóricos Gilbert Aubert, el liderazgo gerencial está constituido por las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Liderazgo Personal:

Es cuando el líder cuenta con la confianza, seguridad, y es realista a darse cuenta en cómo piensa y actúa al dirigirse a el mismo, cuenta con un autoestima ineludible para dominar sus barreras mentales, enriquecer las actitudes, hábitos, el carácter del individuo y la calidad de vida, desarrollar su inteligencia emocional y utilizar de manera beneficiosa sus dones propios. Es el desarrollo de la dimensión intrapersonal y el conocimiento que cada uno tiene, la actitud mental positiva, el creer que lo que se realiza es valioso y la automotivación.

Seguridad. El líder es dominante del mismo y que muestra o transmite frente los trabajadores en sus actividades diarias. Autoestima. Es la apreciación ya sea de manera negativa o positiva de un individuo se hace en base de sus evaluación de sus experiencias, sentimientos y pensamientos. Actitudes. Viene hacer el comportamiento que muestra el gerente ante diferentes situaciones. Hábitos. La conducta que presenta de manera cotidiana e inteligencia emocional; es la capacidad en el manejo de sus sentimientos.

Dimensión 2: Liderazgo de Influencia

El líder o gerente sabe y tiene la habilidad del manejo la comunicación promoviendo la participación de las personas para tener un adecuado ambiente laboral, en donde los integrantes de la entidad u empresa puedan eliminar temores, acepten nuevos retos, creer en ellos mismos, tener confianza y obtener logros satisfactorios, creando un comfortable lugar para trabajar e incrementando la satisfacción de los empleados.

Comunicación. Facilidad del líder en compartir información de interés para todos los trabajadores utilizando los diferentes canales de comunicación, por otro lado tenemos el ambiente que se origina en los trabajadores dependiendo de las emociones que muestren y la confianza es la esperanza que tiene una persona en que realice un buen trabajo.

Dimensión 3: Liderazgo Estratégico

El líder orienta, organizan los grupos de trabajo, formula la misión, visión, y ayuda a plantear nuevas estrategias, enfocando a la entidad hacia los nuevos requerimientos en el mercado exigente y herramientas que permitirán el cambio lleve la institución hacia el cumplimiento de la visión establecida y adonde se quiere llegar.

Dimensión 4: Liderazgo de Resultados

Viene hacer la sumatoria de los liderazgos mencionados líneas arriba ya que el líder operativiza y optimiza las diferentes estrategias, obteniendo resultados y originado un incremento de la capacidad organizacional lo cual va a transformar la institución. Logrando que el servicio que se brinda al cliente sea el motor para incentivar el crecimiento de la empresa y ampliar los activos; y se caracterizándose por la capacidad al tomar decisiones, que cuentan con el respaldo de recursos humanos que tiene la institución, el cual conoce y utiliza herramientas y técnicas para dar solución a los conflictos, sabe negociar, resuelve problemas con facilidad, Según el autor Gilbert Aubert.¹⁵

Por otro lado tenemos estilos de liderazgo gerencial de los cuales lo definimos de la siguiente manera:

Estilo Directivo.- El gerente tiene el control y a la vez cumple las tareas en un corto tiempo a un bajo costo utilizando a los demás, decisivo para el éxito o fracaso de la institución, hace que el trabajador se sienta poco significativo o vea su labor como algo cotidiano, tiende a hacer sentir una presión adicional en los trabajadores y es efectivo cuando el resultado es crítico.

Estilo Consultivo.- El gerente se encuentra comunicado constantemente con aquellos que le informan el plan de su trabajo, de igual forma tiene la responsabilidad de la toma de decisiones, el gerente supervisa continuamente, brinda al trabajador el soporte, el entrenamiento para crear confianza en sí mismo o la ayuda y es de gran utilidad ante una situación difícil, este estilo es efectivo cuando existe el tiempo disponible para poder intervenir y mejorar la motivación y la competencia de los trabajadores.

Estilo Delegativo.- En este estilo la supervisión se mantiene a un mínimo si el trabajador ha demostrado la suficiente capacidad para ejercer las funciones que se le indiquen ya que el gerente al delegar da la libertad al trabajador para la toma de decisiones y la responsabilidad por la implementación del trabajo.

Estilo Participativo.- El gerente trabaja en equipo para generar, a la vez evalúa opciones antes de tomar decisiones y así implementar soluciones de las cuales todos estén conformes, la participación es efectiva cuando hay tiempo disponible para que el encargado intervenga de manera personal en forma específica, las capacidades de los que están implicados es alta y es una oportunidad necesaria para formar equipos de trabajo.¹⁶

Dentro de las teorías de relevancia que explican el liderazgo gerencia tenemos:

Teoría situacional de Hersey y Blanchard, la teoría se encuentra enfocada para que el liderazgo sea eficaz, hay que escoger el estilo correcto, que según Hersey y Blanchard depende de la madurez de los seguidores. El líder opta por tomar el rol de un padre con la finalidad que el hijo asuma responsabilidades y a la vez madure. Hersey y Blanchard identificaron cuatro comportamientos propios del líder, del más directivo al más liberal, la conducta más eficaz depende de la motivación y la capacidad del trabajador. Es por ello que esta teoría afirma que si un trabajador no desea realizar una tarea o es incapaz y el líder debe dar las indicaciones muy claras y específicas., el líder tiene que recurrir a un estilo de apoyo y participación en caso que un trabajador tiene capacidades pero no quiere realizar actividades o funciones encomendadas, en el caso del trabajador no cumpla con criterios o capacidad y sin embargo tiene la disponibilidad de llevar a cabo una función, el líder tiene que orientar y guiar primero, a la tarea para compensar la falta de habilidad de aquél, pero también a las relaciones, para convencer al trabajador de expectativas del líder.

Las situaciones que establecen esta circunstancia son:

1. Relación líder-miembro: Es el entorno a la calidad de las relaciones entre el líder y el grupo, la amistosa y cálida que sea la comunicación que puedan tener con los miembros, establece aspectos de como el individuo es aceptado y el grado de confianza que se percibe.
2. Estructura de la tarea: Se mide por la claridad en que se plantean los objetivos, el número de medidas que es posible utilizar y la decisión o el grado de corrección en la solución que se puede aprobar solicitando a la autoridad, a una retroalimentación o procedimientos lógicos.
3. Poder de posición: nivel que ocupa el líder y que le permite que los trabajadores se adhieran a él, aceptando su liderazgo y dirección, puesto que el poder de posición incluye el grado de autoridad para sugerir recompensas y castigos, afectar degradaciones o promociones.¹⁷

Por otro lado tenemos la teoría de la trayectoria a la meta que fue desarrollada por Robert House, es un modelo de contingencia del liderazgo; la función de todo líder implica en apoyar a sus trabajadores a darles la dirección, lograr los objetivos y dar soporte que requieran donde se sienta seguros de sus metas son relacionadas con las metas de organización. House asume que los líderes son flexibles y que un líder puede manifestar cualquier conducta, dependiendo de la situación, e identificó cuatro comportamientos de liderazgo. El líder directivo muestra a los seguidores lo que se espera de ellos, da lineamientos concretos sobre cómo cumplir las tareas y programa el trabajo que se realizará. El líder que constantemente apoya está pendiente de las necesidades de sus seguidores. El líder participativo escucha sugerencias antes de tomar decisiones y consulta con sus seguidores ya que para él son parte importante. El líder orientado a los logros establece metas rigurosas y espera que los seguidores cumplan al más alto nivel.

Algunas ilustraciones de pronósticos basados en la teoría:

Tenemos el liderazgo directivo, origina mejor bienestar cuando los trabajos son complejos o tensos cuando se encuentran bien organizados y planteados. Por otro lado tenemos al liderazgo de apoyo, incrementa la realización y la complacencia de cada uno de los trabajadores cuando éstos realizan tareas organizadas; Los empleados capacitados o con mucha experiencia pensarán que el liderazgo directivo es redundante. Así mismo el liderazgo orientado a los logros, aumentará las expectativas de los empleados de que su esfuerzo producirá un mayor desempeño que cuando las tareas son estructuradas de manera ambigua.¹⁸

Para poder conocer la variable desempeño laboral, se explica mediante las definiciones de los siguientes autores:

Según Quintero, Africano y Farias basándose en Chiavenato define la conducta de cada trabajador en el cumplimiento de las metas planteadas, lo cual establece las estrategias de cada uno para alcanzar las metas; por otro lado los autores (Milkovich y Boudrem) consideran una serie de características personales, de las cuales: las cualidades, habilidades, capacidades y necesidades que interactúan con la naturaleza del

trabajo y de la entidad para mostrar conductas que van afectar los cambios y los resultados sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Para Newtron, el desempeño laboral es el grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la empresa en un tiempo determinado. En tanto, este desempeño está constituido por actividades medibles, observables y tangibles, y otras que se pueden derivar del comportamiento de los trabajadores y la organización. Por ello, las tareas o conductas observadas en los trabajadores son notorios para el cumplimiento de los objetivos trazados en la institución u empresa, si todo esto genera un positivo desempeño laboral, el resultado será óptimo para la empresa.

Encontrando que hay Factores que influyen en el desempeño laboral, las instituciones prestadoras de servicio para brindar una atención de calidad a sus usuarios deben tener en cuenta los componentes que relacionan e influyen de una forma directa en el desempeño del personal, entre ellos consideran: autoestima, la satisfacción del trabajador, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Satisfacción del Trabajo (Quintero, Africano y Farias)), conjunto de sentimientos que pueden ser no favorables como favorables de los cuales el trabajador tiene que lidiar en sus jornadas laborales, son notorias ante determinadas posturas laborales, lo cual se encuentra en relación con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: estructura organizativa, equipo de trabajo y supervisión., el bienestar en un centro laboral se puede tornar de manera de felicidad o de tristeza independientemente de los objetivos que puede tener una institución ya que puede variar con respecto a los pensamientos y conducta que tiene cada trabajador.

Autoestima (Africano, Quintero y Farias) Es un factor importante de gran significado, para sobreponer trastornos depresivos, esto quiere decirse que la inseguridad tiende a ser relacionada con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, es muy importante que en los centros de labores tienen que dar oportunidad a cada individuo en demostrar sus habilidades y cualidades, es por ello tenemos que debemos tener confianza en las capacidades, conocimientos y dar soluciones ante las situaciones complicadas. Ya que el equilibrio dependerá de la autoestima, esa característica va ser crucial para el éxito o el fracaso.

Trabajo en Equipo, el trabajo realizado por todos los empleados esto mejora siempre y cuando se tenga trato directo con los usuarios a los cuales se les brinda el servicio o si es parte de un grupo o sector que sea el encargado de evaluar la calidad de atención ofrecida.

Posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo, dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, el surgimiento del liderazgo como la conexión del equipo, patrones de comunicación, la equidad de los integrantes, entre otros, aunque las funciones que realiza un equipo son establecidos por la conducta de ellos mismos, lo que conlleva a pensar que la naturaleza de las personas atribuye situaciones que deben ser tomadas en cuenta para una labor eficiente, según (Quintero, Africano y Farias).

Capacitación del Trabajador (Quintero, Africano y Farias) Es la capacitación del empleado, para (Drovett), viene hacer el procedimiento de actualización que es realizado por la oficina encargada del personal con la finalidad de que los trabajadores realicen sus actividades o funciones lo más eficientemente posible, lo cual ésta en brindar información y un contenido específico al cargo o incentivar la imitación de modelos, los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto¹⁹.

Evaluación del desempeño, procedimiento que se efectúa periódicamente y continuo con la finalidad de evaluar a todos los empleados en el cumplimiento de la capacidad demostrada, los resultados y las competencias del trabajo con la finalidad de obtener los objetivos trazados de la institución, realizado por el gerente, iniciando con la autoevaluación según los criterios de los compañeros que laboran en el área.²⁰

En esta variable también se encuentran teorías para poder explicar una de ellas.

Teoría de la Equidad (ADAMS) el investigador Cevallos (2014), Trata el nexo entre las personas y el equipo de trabajo y sus efectos que sobresalen las interrelaciones según la desigualdad percibida. Las personas suelen juzgar al comparar el compromiso e identificación del trabajador con la institución, con las retribuciones que perciben, además, con otros compañeros de trabajo dentro de la misma institución y/o empresa.

Desempeño para Alcanzar Metas, los sistemas de evaluación que consideren objetivos cuantificables preestablecidos tienen un valor excepcional. Se da una planificación integrada, consistente y comprendida proyectada para ejecutar las metas cuantificadas, es por ello los mejores criterios de desempeño gerencial se relacionan con la capacidad de establecer metas de manera inteligente, planifican los programas que ayudan a realizar y tener éxito al lograrlas. Al respecto aquellos que han actuado con alguna variante de este sistema de manera continua sostienen que no se excluyen elementos al azar con criterios inadecuados u otros aspectos donde el gerente no puede intervenir en una evaluación de esta magnitud.

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, según la propuesta planteada por Chiavenato se consideran las siguientes dimensiones de desempeño laboral las cuales se proceden a detallar de la siguiente manera:

Como primera dimensión planteo a habilidades, para Chiavenato, significa utilizar y aplicar sus conocimientos, para crear, innovar y resolver problemas o situaciones., Es decir, es la evolución del conocimiento a logros, según (Robbins y Coulter), viene hacer la capacidad que tiene una persona al realizar las diferentes actividades y funciones en su centro de labores, entre ellas existen: las habilidades intelectuales y físicas, es decir, que cada recurso humano aporta sus destrezas y conocimientos en la institución u empresa; ya que las habilidades inciden en el desempeño laboral y favorece en la dimensión dentro de la gestión del talento humano. Procesos amplios constituidos por acciones y operaciones; el autor toma fundamentos psicológicos de la habilidad, tomando en cuenta el acto como una unidad de observación, que se presenta cuando la persona trabaja, la cual se divide en distintos procedimientos con establecido raciocinio y consecutividad.

Dentro de las dimensiones tenemos la segunda como la motivación. Está conformada por características psicológicas del empleado, y dependiendo de agentes tanto intrínsecos como extrínsecos, la conducta de cada individuo. Es aquello que incentiva a las personas a cumplir con las funciones dentro del cargo que se encuentra asumiendo dentro de una institución, cuando un trabajador se encuentra motivado realiza su trabajo con mayor esmero, en caso contrario él se encontrará desmotivado para realizar sus funciones y actividades diarias o programadas.

Motivación extrínseca. Según Varela, menciona a la motivación extrínseca que es algo externo al trabajador, como un reconocimiento hacia el servidor, ya que la actividad en sí mismo no genera el interés respectivo al trabajador que debe realizarla. Sin embargo, este tipo de acto puede ser ocasionales al colaborador durante la jornada laboral. Los motivadores extrínsecos se consideran a los estímulos tales como (un ascenso, vacaciones, sueldo), reconocimientos por el trabajo ejecutado, retroalimentación ya sea negativa o positiva del desempeño en el trabajo, indicaciones de cómo debe hacerse una llamada de atención si el caso lo amerita o como debe realizarse el trabajo.

Motivación intrínseca. Según el autor citado Varela, nos plantea que es el incentivo que sirve para realizar un trabajo, ya que es interesante y produce satisfacción. Una persona que se encuentre motivada intrínsecamente se va mostrar confortada (o) en su trabajo, la persona sentirá eso al respecto en su trabajo. Por otro lado tenemos a (Chiavenato) es la consecuencia de la interrelación del trabajador y el ambiente que hay a su alrededor, por ende como resultado arrojará que esta interacción es lo que va a definir que el individuo se encuentre motivado o no.

Por último y como tercera dimensión está la personalidad. Para Chiavenato, la personalidad se encuentra determinada de la forma como una persona se va comportar libremente ante cualquier situación ya sea de manera duradera o fugaz, dentro de los cuales existen características como digno de confianza, temperamental, honesto, impulsivo, desconfiado, excitable, ansioso, amigable, o dominante. Es la esencia del carácter que tiene el individuo, y lo muestra en patrones predecibles de comportamientos

e inclinaciones; como el conjunto de expresiones, necesidades, motivaciones, pensamientos y preferencias que una vez entendidas proporcionarían el esquema de las fortalezas y debilidades.²¹

Para esta investigación se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera influye El liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019?

Y también se formuló los siguientes problemas específicos:

- ¿De qué manera influye el liderazgo gerencial personal en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019?
- ¿De qué manera influye el liderazgo gerencial de influencia en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019?
- ¿De qué manera influye el liderazgo gerencial estratégico en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019?
- ¿De qué manera influye el liderazgo gerencial de resultado en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019?

Para entender este estudio y como influye la variable de liderazgo gerencial en el desempeño laboral, se basa en investigaciones previas ya sea de ámbito internacional y nacional relacionadas al tema y en teorías existentes sobre ambas variables, la justificación metodológica de este estudio se basa en los instrumentos aplicados respecto de las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral (instrumentos confiables), los cuales permitió obtener la información y establecer el nivel de apreciación de los trabajadores del Clas Higuerón que tienen sobre el gerente y como éste influye en su desempeño laboral, en el cual se recogerán y analizarán los datos cuantitativos obtenidos en la evaluación de las variables. Los resultados de esta investigación pueden ser utilizados por otros investigadores a futuro que tengan interés en completar y/o profundizar sobre el tema.

La relevancia de la presente investigación se encuentra basada, en ejecutar acciones conjuntas para contribuir a dar soluciones a las diferentes necesidades o situaciones encontradas, aportando información que permitirá tomar en consideración al momento de planificar, diseñar y ejecutar proyectos dirigidos a los líderes así como al personal de salud del Clas Higuierón con el objetivo de mejorar su calidad de liderazgo gerencial y a la vez su desempeño laboral del personal de salud del Clas. Para así determinar el liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los trabajadores, para lo cual se establece medidas cuantitativas y analiza de forma cualitativa las reacciones que hay en un ambiente del centro de labores establecidas.

La hipótesis general planteada fue: El liderazgo Gerencial influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019.

La hipótesis nula planteada fue: El liderazgo Gerencial no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019.

Y como hipótesis específicas fueron planteadas las siguientes: Como primera hipótesis específica: El liderazgo gerencial personal influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019. Como segunda hipótesis específica: El liderazgo gerencial de influencia, influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019. Se planteó como tercera hipótesis específica: El liderazgo gerencial estratégico influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019. Y como cuarta hipótesis específica: El liderazgo gerencial de resultado influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.

El objetivo general del presente estudio: Determinar la influencia del liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

Los objetivos planteados son: Establecer la influencia del liderazgo personal en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019. Establecer la influencia del liderazgo gerencial de influencia en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019. Establecer la influencia del liderazgo gerencial estratégico en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019. Establecer la influencia del liderazgo gerencial de resultado en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

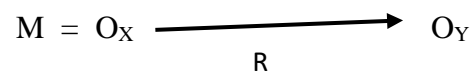
II.- Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo descriptiva- correlacional – causal, utilizando el paradigma cuantitativo, en lo cual se realizó la recolección y el análisis de datos para Soto¹⁹, por otro tenemos a Bravo (2015) refiere que el diseño no experimental es aquel en donde su variable independiente no cuenta con manejo premeditado. Los cuales estudian, analizan fenómenos y hechos de un contexto posteriormente a lo ocurrido. Los diseños correlacionales transaccionales suelen brindar al que investiga, estudiar, analizar los innumerables sucesos y fenómenos de las variables y brindar el nivel de ausencia o influencia entre ellas, ya que busca establecer el nivel de relación entre las variables que se está estudiando.

El presente estudio tiene un diseño no experimental transversal es por ello nos permitirá establecer si existe o no influencia entre la variable liderazgo gerencial y la variable desempeño laboral de los trabajadores del Clas Higuerón.

El esquema del diseño de investigación a utilizar es el siguiente esquema:



Dónde:

M: Simboliza al personal de salud que está formada la muestra del trabajo en investigación.

OX: Simboliza el liderazgo gerencial.

OY: Simboliza desempeño laboral.

R: Influencia

2.2. Operacionalización de las variables

MATRIZ OPERACIONAL LIDERAZGO GERENCIAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medida
Variable Independiente Liderazgo Gerencial	Páez y Yepes definen el liderazgo gerencial como un fenómeno social que se manifiesta cuando el gerente logra que su grupo de colaboradores se comprometa alrededor del logro de la visión corporativa. El líder gerencial es quien por sus cualidades, actitudes, conocimientos y destrezas en el campo empresarial donde se desenvuelve, en un	Es el proceso de influir sobre sí mismo, un grupo a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado.	Liderazgo Personal: El líder cuenta con la confianza, tiene seguridad, es consciente de la forma de pensar y actuar al dirigirse a sí mismo, cuenta con un autoestima ineludible para dominar sus barreras mentales, enriquecer las actitudes, los hábitos, el carácter del individuo y la calidad de vida, desarrollar su inteligencia emocional y utilizar de manera beneficiosa sus dones propios.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Autoestima • Actitudes • Hábitos • Inteligencia emocional 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Liderazgo de Influencia: El líder o gerente sabe y tiene la habilidad del manejo la comunicación promoviendo la participación de las personas para tener un adecuado ambiente laboral, en donde los integrantes de la entidad u empresa puedan eliminar temores, acepten nuevos retos, creer	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Clima organizacional • Confianza 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre

<p>momento dado, logra inspirar, generar confianza y credibilidad en su grupo de trabajadores. (13)</p>	<p>en ellos mismos, tener confianza y obtener logros satisfactorios, creando un confortable lugar para trabajar e incrementando la satisfacción de los empleados.</p>		
	<p>Liderazgo Estratégico: El líder orienta, organizan los grupos de trabajo, formula la misión, visión, y ayuda a plantear nuevas estrategias, enfocando a la entidad hacia los nuevos requerimientos en el mercado exigente y herramientas que permitirán el cambio lleve la institución hacia el cumplimiento de la visión establecida y adonde se quiere llegar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Logro 	<p>Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
	<p>Liderazgo de Resultado: Viene hacer la sumatoria de los liderazgos mencionados líneas arriba ya que el líder operativiza y optimiza las diferentes estrategias, obteniendo resultados y originado un incremento de la capacidad organizacional lo cual va a transformar la institución. Aubert (15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Capacidad 	<p>Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre

MATRIZ OPERACIONAL DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medida
Variable dependiente	<p>Chiavenato</p> <p>Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Quintero (19)</p>	<p>Determina qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.</p> <p>En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.</p>	<p>Habilidad: Procesos amplios constituidos por acciones y operaciones; el autor toma fundamentos psicológicos de la habilidad, tomando en cuenta el acto como una unidad de observación, que se presenta cuando la persona trabaja, la cual se divide en distintos procedimientos con establecido raciocinio y consecutividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad • Organización 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
Desempeño Laboral		<p>Motivación: Es aquello que incentiva a las personas a cumplir con las funciones dentro del cargo que se encuentra asumiendo dentro de una institución, cuando un trabajador se encuentra motivado realiza su trabajo con mayor esmero, en caso contrario él se encontrará desmotivado para realizar sus funciones y actividades diarias o programadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Extrínseca • Motivación Intrínseca 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre 	

		<p>Personalidad</p> <p>se encuentra determinada de la forma como una persona se va comportar independientemente de la situación en que se encuentren ya sea de manera duradera o fugas, dentro de los cuales existen características como digno de confianza, temperamental, honesto, impulsivo, desconfiado, excitable, ansioso, amigable, o dominante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Expresión • Pensamientos 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
--	--	--	---	---

2.3. Población y muestra

Población

Viene hacer el total de personas que cuentan con características similares, es por ello se dice que la población es el total de individuos que forman una unidad de análisis (según Mejía)

En este estudio la población está formada por 53 personal de salud con la modalidad de nombrados y 7 bajo la modalidad de CAS.

Tabla 1. Cuadro del personal de salud asistencial y administrativo del Clas Higuierón.

Modalidad	Nº	%
Nombrados	53	88.3%
Contratos CAS	7	11.7%
Total	60	100%

Fuente: Registro de Recursos Humanos

Muestra

Es un subgrupo de la población en estudio del que se recogen la información necesaria, en la presente investigación se tomó en cuenta la muestra en su totalidad de 60, conformada por los trabajadores de los cuatro Establecimientos de Salud nivel 1 como se detalla, E.S Naranjo 02 profesiones (Obstetra y Enfermera) 6 técnicos de enfermería, el E.S Huayabo 02 profesiones (Obstetra y Enfermera) 5 técnicos de enfermería, E.S Tambo 01 enfermera y 5 técnicos de enfermería y el E.S Higuierón que es E.S central donde funciona el Clas 5 profesionales (1 Médico general, 2 Obstetras, 1 Enfermero y 1 Tecnólogo médico), 2 digitadores (1 Técnico en Estadística, 1 técnico en computación), 2 encargados de economía 2 personal de limpieza y 30 técnicos de enfermería.

Muestreo

En este trabajo se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado, quedando conformada la muestra por un número de 60 en el cual hay personal administrativo así como personal asistencial entre profesionales y técnicos en enfermería del Clas Higuierón.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión Trabajadores nombrados y bajo la modalidad contrato CAS, que muestran disposición para la investigación.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no se encuentren en el momento de la aplicación del instrumento.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En este estudio se utilizó la técnica de recopilación de datos la “encuesta”. La cual es una técnica de investigación que tiene como función filtrar información del personal de salud después de haber aplicado el cuestionario realizado, se encuentra en base de las variables en estudio.

Instrumento

Para este estudio se empleó la herramienta de recopilación de datos el cuestionario con una escala de Likert. Según Hernández (2014), refiere que la escala de Likert se basa en un grupo de ítems planteados en forma de juicios o afirmaciones ante los cuales se pide la respuesta de las personas a los cuales se les está aplicando, y les solicitan que plasmen su opinión marcando una de las alternativas ya establecidas.

Para medir el Liderazgo Gerencial, se ha elaborado un instrumento que está conformado por 26 preguntas adaptado a una escala ordinal en cinco categorías: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; El instrumento está formado por las dimensiones: Liderazgo Personal (09 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9), Liderazgo de Influencia (7 ítems: 10, 11, 12, 13, 14, 15, y 16), Liderazgo Estratégico (7 ítems: 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23), Liderazgo de Resultado (3 ítems: 24, 25 y 26).

El instrumento para evaluar el desempeño laboral se aplicó un cuestionario de 31 interrogantes, las cuales fueron formuladas en base de las siguientes dimensiones: Habilidad (12 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12), Motivación (10 ítems: 13, 14,

15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22) y Personalidad (9 ítems: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31). (Anexo 1).

Validez:

La presente investigación, se realizó la validez por medio de expertos. Según Leyva y Díaz (2013), la validez es lo que se comprueba utilizando el instrumento, ya sea método u procedimiento y lo que realmente se mide o se evalúa, lo cual va determinar los índices valorativos que permitirán su calificación así como a las exigencias propias del control.

Tabla 2: Nombre de Validadores

Apellidos y nombres	Grado	Evaluación
Díaz Espinoza Maribel	Doctorado	Alto Nivel
Rimanachin López Dina Delia	Magister	Alto Nivel
Lamadrid Chávez Martín Edilberto	Magister	Alto Nivel

Fuente: Realización propia

Confiabilidad:

Baptista, Fernández y Hernández (2010), definen la confiabilidad por medio del instrumento que se ubica el nivel de acuerdo al resultado obtenido en la aplicación reiterada al mismo individuo se efectuara los mismos resultados. En la presente investigación se obtuvo los siguientes resultados de confiabilidad para ambos instrumentos.

Para el instrumento de Liderazgo gerencial (26 ítems: Alfa de Cronbach ,700) (anexo3).

Para el instrumento de Desempeño Laboral (31 ítems: Alfa de Cronbach ,701) (anexo7).

Los resultados encontrados denotan que el instrumento 1, presentan una confiabilidad respetable, y el instrumento 2, presenta una confiabilidad respetable; lo que significa que tanto el instrumento de liderazgo Gerencial como de la Desempeño Laboral son confiables para su aplicación.

2.5. Procedimiento

Se solicitó autorización a la Gerente del Clas Higuerón, por medio de un documento presentado, para la realización de la investigación.

Se seleccionó a los trabajadores de salud, considerando criterios de inclusión y exclusión detallados en el presente trabajo de investigación.

Se entregó el consentimiento informado al trabajador de salud para que consigne su firma y DNI, de esta manera autorice la aplicación del instrumento en estudio.

2.6. Método de análisis de datos

El enfoque que usamos es cuantitativo luego se ha procesado a tabular los resultados para proceder a realizar una base de datos en ambas variables, que se obtiene mediante los instrumentos medición en un cuadro de Excel con sus respectivas sumas de cada dimensiones y un total de toda la variables, se realizó la misma operación con la otra variable.

Teniendo la base de datos realizada se utilizó el programa SPSS, la cual se hizo la comprobación con el alfa de Cronbach si es confiable y que grado de confiabilidad tiene, obteniendo un resultado favorable, se continuo con la elaboración de los cuadros la comprobación de la hipótesis en estudio y así sucesivamente se realizó todos los resultados que se muestra líneas abajo.

2.7. Aspectos éticos

Código de Ética UCV

Artículo 10º.- Los investigadores deben solicitar el consentimiento libre, expreso e informado de las personas que deseen incluir en la investigación. Se les debe brindar la información adecuada y comprensible sobre el propósito y la duración, así como los beneficios que se esperen y los riesgos o molestias, previstos. Especificar si recibirán alguna bonificación económica por su participación e informar sobre las maneras en caso desee desestimar el consentimiento.

El individuo que está involucrada en la investigación, es libre de cambiar anular el consentimiento cuando lo crea conveniente, indicando la razón o causa; sin generarle un perjuicio alguno.

Los investigadores deben firmar una declaración explícita, comprometiéndose a no traspasar datos o muestras biológicas a otros proyectos u otros investigadores sin la autorización de los sujetos involucrados o del Comité de Ética de la Universidad César Vallejo.

Concluido el estudio, es deber del investigador entregar los resultados de la investigación a los participantes e instituciones que colaboraron con el investigador.

III. RESULTADOS

La presente investigación se planteó el objetivo determinar la influencia del liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019, y poder ver si existe influencia entre las dimensiones de la variable del liderazgo gerencial como: liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultado con las dimensiones de la variable del desempeño laboral como: habilidad, motivación y personalidad.

Para la obtención de resultados de las correlaciones mencionadas líneas arriba se aplicó encuestas para cada variable respectivamente con preguntas de escala de Likert, la muestra de 60 trabajadores de salud con la modalidad de contrato nombrados y CAS, como en esta investigación se tomó en cuenta todos los trabajadores que conforman el CLAS y mostraron total disponibilidad para la aplicación de los instrumentos. Las tablas fueron elaboradas según las respuestas brindadas por los trabajadores sobre el liderazgo de la gerente que dirige el Clas y cómo repercute, influye en su desempeño laboral.

En el análisis estadístico se ha utilizado los aspectos: ambas variables con cualitativas y con una escala ordinal, se aplicó la prueba de normalidad de datos que fue Kolmogorov Smirnov ya que se trabajó con una muestra mayor de 50, la cual dio como resultado 0.01 indicando que los datos tienen su distribución no normal, es por ello que el estadístico de comprobación de hipótesis de estudio utilizada fue la prueba no paramétrica de Spearman.

A continuación se plasman los resultados encontrados.

Según los resultados en la tabla 3 y figura 1, nos muestra que (60%) de los encuestados calificaron como alto el liderazgo gerencial, seguido de un nivel muy alto (26,7%) y solo el 13,3% lo consideró como promedio.

Tabla 3

Nivel de liderazgo gerencial en el Clas Higuierón – Huancabamba – Piura 2019

Niveles	N°	%
Muy bajo	0	0,0 %
Bajo	0	0,0 %
Promedio	8	13,3 %
Alto	36	60,0 %
Muy alto	16	26,7 %
Total	60	100.0 %

Fuente: Instrumento de Liderazgo Gerencial aplicado a trabajadores de Salud del Clas Higuierón

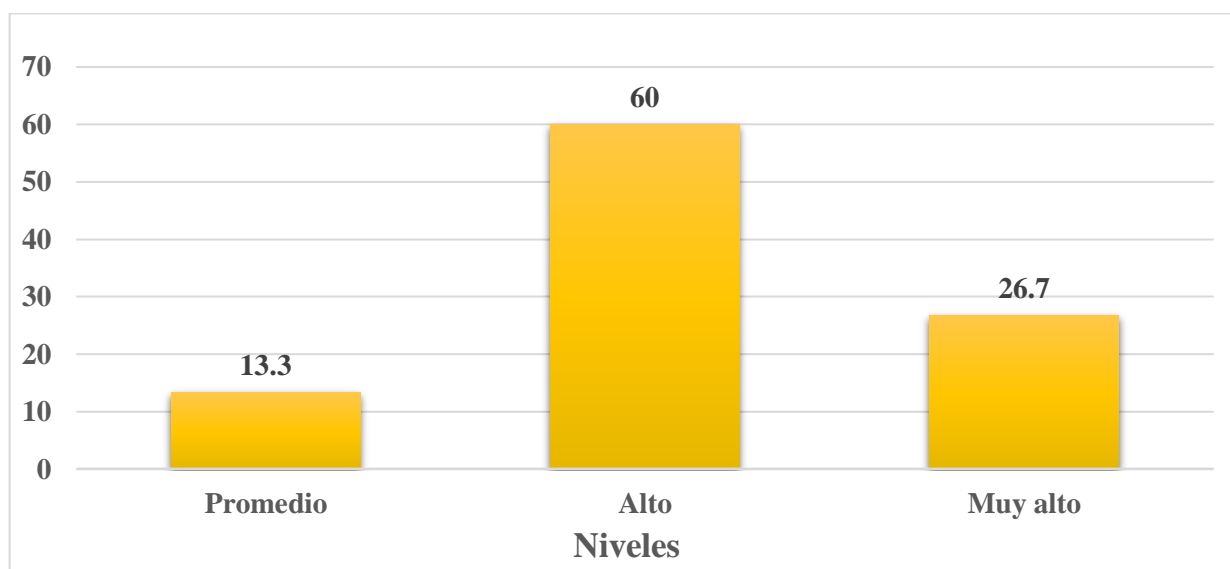


Figura 1: Nivel de liderazgo gerencial en el Clas Higuierón – Huancabamba – Piura 2019.

Se observa que la tendencia de las cuatro dimensiones se ubica en el mismo nivel alto, la dimensión de liderazgo personal obteniendo en la evaluación un (53,3%), la dimensión liderazgo (53,3%), la dimensión de liderazgo de influencia (43,3%) y la dimensión de liderazgo de estrategia (41,7%).

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del liderazgo gerencial del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019

Dimensiones n= 60	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Liderazgo Personal	0	0%	0	0%	11	18,3%	32	53,3%	17	28,3%
Liderazgo de Influencia	0	0%	1	1,7%	8	13,3%	26	43,3%	25	41,7%
Liderazgo Estratégico	0	0%	5	8,3%	13	21,7%	25	41,7%	17	28,3%
Liderazgo de Resultado	0	0%	2	3,3%	10	16,7%	32	53,3%	16	26,7%

Fuente: Instrumento del liderazgo gerencial del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019

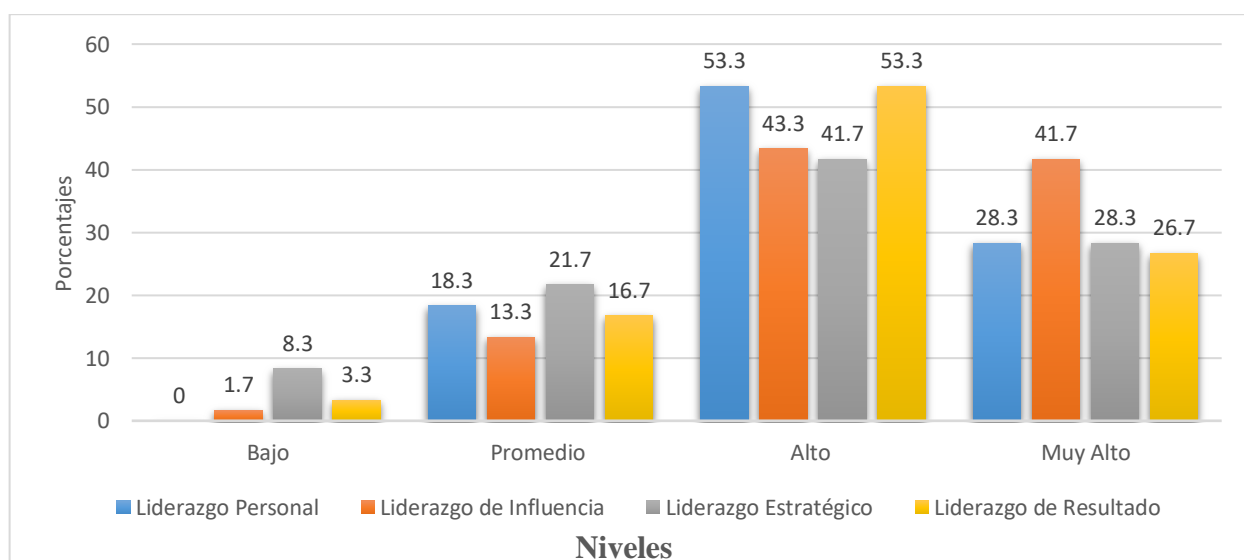


Figura 2: Nivel de las dimensiones del liderazgo gerencial del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019.

Según los resultados en la tabla 5 y figura 3, nos muestra que un (56,7%) de los que se les aplicó la encuesta calificaron como muy alto el desempeño laboral, seguido de un nivel alto (41,7%) y solo un 1,7% lo consideró como promedio.

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Clas Higuierón- Huancabamba – Piura 2019.

Niveles	N°	%
Muy bajo	0	0,0 %
Bajo	0	0,0 %
Promedio	1	1,7 %
Alto	25	41,7 %
Muy alto	34	56,7 %
Total	60	100.0 %

Fuente: Instrumento de Desempeño laboral en lo aplicado a trabajadores de Salud del Clas Higuierón

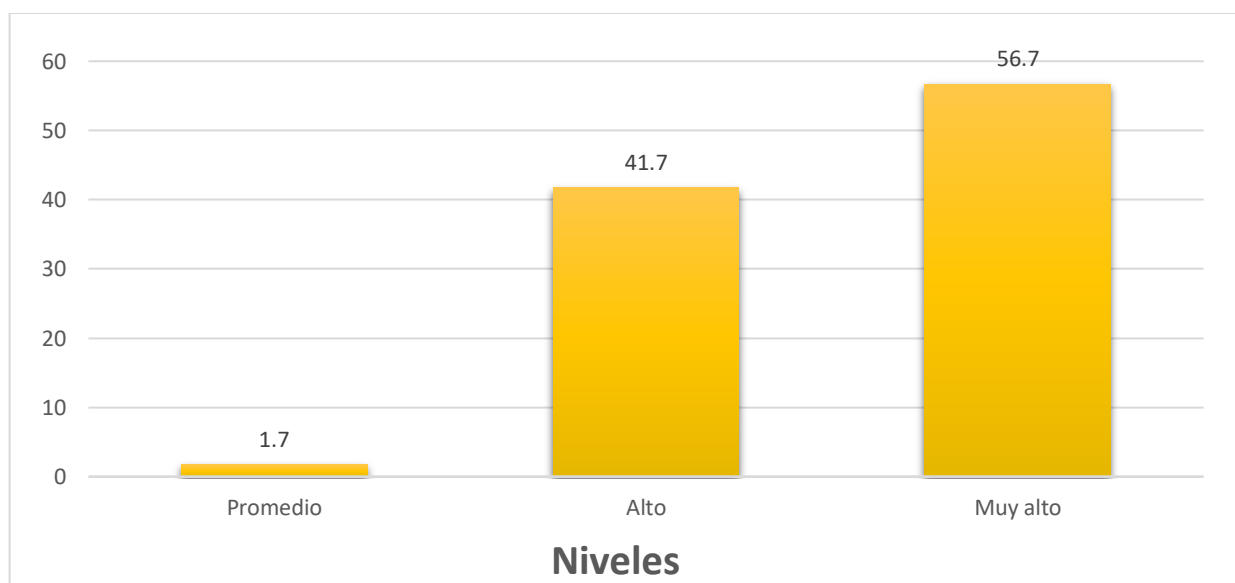


Figura 3: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Clas Higuierón – Huancabamba – Piura 2019.

Se observa que la tendencia de las tres dimensiones son diferentes, la dimensión habilidad en la evaluación tienen un (65,0%) ubicándose en el nivel muy alto, la dimensión personalidad con un nivel alto (61,7%) y la dimensión motivación en un nivel alto (46,7%)

Tabla 6

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del Clas Higuerón-Huancabamba – Piura 2019.

Dimensiones n= 60	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Habilidad	0	0%	0	0%	0	0%	21	35,0%	39	65,0%
Motivación	0	0%	0	0%	5	8,3%	27	45,0%	28	46,7%
Personalidad	0	0%	0	0%	1	1,7%	37	61,7%	22	36,7%

Fuente: Instrumento del desempeño laboral del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019

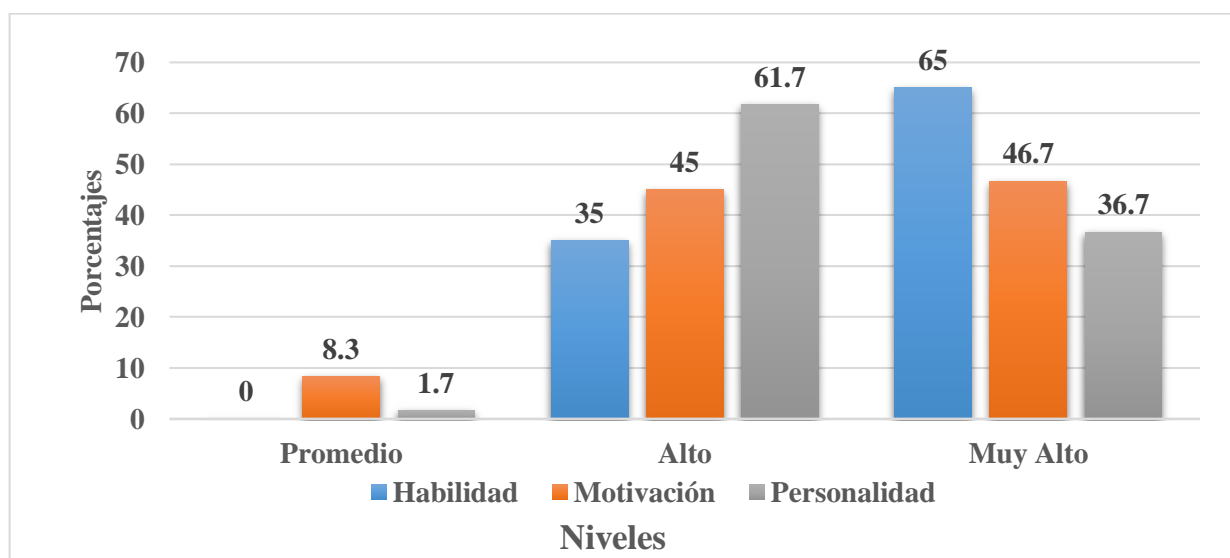


Figura 4: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Hi: El liderazgo Gerencial influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

Ho: El liderazgo Gerencial no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

En la tabla 7 se observa, que dio como resultado el coeficiente de correlación en 0,429 (influencia moderado, directa y positiva) y un p -valor obtenido de 0,001, el cual es menor al p -valor tabulado de 0.01, en la prueba de Spearman aplicada a la muestra en cuanto al porcentaje de influencia fue de 18,4% señalándose como bajo porcentaje de influencia, es por ello que se rechaza la hipótesis de nula y se da como aceptada la hipótesis general de investigación; es decir el liderazgo gerencial influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

Tabla 7

Influencia entre la variable liderazgo gerencial y el desempeño laboral en el Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019.

			Correlaciones	
			Liderazgo gerencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral)	1,000	,429**
		R ²	.	,001
				18,4

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

Hipótesis específicas

Hi: El liderazgo gerencial personal influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.

Ho: El liderazgo gerencial personal no influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.

En la tabla 8 se puede observar, se obtuvo que no existe influencia significativa entre la dimensión liderazgo gerencial personal de la variable liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral; habilidad ($\rho = ,048$ $p = ,718$ $R^2 = 0,23$), motivación ($\rho = ,102$ $p = ,438$ $R^2 = 1,04$), personalidad ($\rho = ,145$ $p = ,268$ $R^2 = 2,10$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,126$ $p = ,336$ $R^2 = 1,58$), la prueba de Spearman aplicada a la muestra, por lo tanto se rechaza la hipótesis específica de investigación del liderazgo personal y se acepta la hipótesis específica nula del liderazgo personal. Esto muestra que no existe una influencia estadísticamente significativa en la dimensión del liderazgo gerencial personal y las dimensiones del desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.

Tabla 8

Influencia entre la dimensión de liderazgo personal y las dimensiones de la variable desempeño laboral del Clas Higuierón – Huancabamba – Piura 2019.

	Dimensión Liderazgo personal		
	Rho	<i>p</i>	R ²
Habilidad	,048	,718	0,23%
Motivación	,102	,438	1,04%
Personalidad	,145	,268	2,10%
Desempeño laboral	,126	,336	1,58%

Hi: El liderazgo gerencial de influencia, influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

Ho: El liderazgo gerencial de influencia, no influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

En la tabla 9 se puede observar, que en la prueba aplicada de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo que si existe influencia significativa entre la dimensión liderazgo de influencia de la variable liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral; habilidad ($\rho = ,662^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 45,82$), personalidad ($\rho = ,365^{**}$ $p = ,004$ $R^2 = 13,32$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,514^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 26,41$), dando como aceptada la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis específica nula. Esto muestra que liderazgo gerencial de influencia, influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019, y en la dimensión motivación ($\rho = ,215$ $p = ,098$ $R^2 = 4,62$), no hay influencia significativamente.

Tabla 9

Influencia entre la dimensión de liderazgo de influencia y las dimensiones de la variable desempeño laboral del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019.

Dimensión Liderazgo de Influencia			
	Rho	<i>p</i>	R ²
Habilidad	,662 ^{**}	,000	43,82%
Motivación	,215	,098	4,62%
Personalidad	,365 ^{**}	,004	13,32%
Desempeño laboral	,514 ^{**}	,000	26,41%

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

Hi: El liderazgo gerencial estratégico influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

Ho: El liderazgo gerencial estratégico no influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

En la tabla 10 se observa, que en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo que si existe influencia significativamente entre la dimensión liderazgo gerencial estratégico de la variable liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral; habilidad ($\rho = ,667^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 44,48$), personalidad ($\rho = ,268^{**}$ $p = ,038$ $R^2 = 7,18$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,396^{**}$ $p = ,002$ $R^2 = 15,68$), en consecuencia se acepta la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la hipótesis específica nula, esto muestra que si existe influencia significativamente de la dimensión del liderazgo gerencial estratégico en el desempeño laboral: habilidades, y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019, por otro lado no hay influencia significativamente con la dimensión motivación ($\rho = ,123$ $p = ,350$ $R^2 = 1,51$).

Tabla 10

Influencia entre la dimensión de liderazgo estratégico y las dimensiones de la variable desempeño laboral del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019.

	Dimensión Liderazgo estratégico		
	Rho	p	R ²
Habilidad	,667**	,000	44,48%
Motivación	,123	,350	1,51%
Personalidad	,268*	,038	7,18%
Desempeño laboral	,396**	,002	15,68%

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hi: El liderazgo gerencial de resultado influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

Ho: El liderazgo gerencial de resultado no influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019.

En la tabla 11 se observa, que en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo que si existe influencia significativamente entre la dimensión liderazgo gerencial de resultado de la variable liderazgo gerencial y la dimensión habilidad ($\rho = ,587^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 34,45$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,315^{**}$ $p = ,014$ $R^2 = 9,92$), aceptando la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis específica nula. Lo cual indica que hay una influencia significativamente en el desempeño laboral: habilidades en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019, no evidenciándose con las dimensiones motivación ($\rho = ,098$ $p = ,457$ $R^2 = 0,96$), personalidad ($\rho = ,240$ $p = ,065$ $R^2 = 5,76$), no existe influencia significativamente.

Tabla 11

Influencia entre la dimensión de liderazgo gerencial de resultado y las dimensiones de la variable desempeño laboral del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019.

Dimensión Liderazgo de resultado			
	Rho	p	R ²
Habilidad	,587**	,000	34,45%
Motivación	,098	,457	0,96%
Personalidad	,240	,065	5,76%
Desempeño laboral	,315*	,014	9,92%

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

IV. DISCUSIÓN

Páez y Yepes¹³, El líder gerencial es quien por sus actitudes, conocimientos, habilidades, destrezas y cualidades en una organización en el cual se desempeña, generando credibilidad, confianza y logran inspirar en su equipo de trabajadores, encontrando en la variable liderazgo gerencial un nivel alto de un 60%, indicando que la mayoría del personal de salud evaluado tienen una percepción adecuada sobre cómo se lleva a cabo el liderazgo con las personas, asimismo el liderazgo de resultados, encontrando una similitud con la investigación de Ortega¹¹ en Huánuco – 2016, Liderazgo y desempeño laboral de los Licenciados en enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Es Salud Huánuco-2016, donde encontró correlación significativa del liderazgo autoritario con el desempeño administrativo y el desempeño en docencia.

En cuanto a los niveles de las dimensiones del liderazgo gerencial las que predominan en un nivel alto son el Liderazgo personal y el Liderazgo de resultado en un 53,3 % respectivamente y otro lado tenemos el liderazgo de influencia en nivel muy alto con un 41,7 %, estas dimensiones fueron descritas por Gilbert Aubert, en la investigación realizada por Ortega¹¹ predominó el liderazgo democrático y autoritario.

En relación a la variable del desempeño laboral Quintero, Africano y Farias¹⁹ basándose en Chiavenato definen como la conducta del empleado en la búsqueda de lograr los objetivos fijados, lo cual implica la estrategia individual para cumplir los objetivos. Tenemos a Yarcuri⁹ (Ayacucho - 2018) en su investigación muestran, que el 40% del personal de salud señalan que el gerente tiene un estilos de liderazgo bueno, así como el desempeño laboral excelente, en cuanto la encuesta aplicada a los 60 trabajadores de salud del Clas Higuerón se puede observar, que ubican en el nivel muy alto con un 56,7% siendo 34 trabajadores. Por otro lado en los niveles de las dimensiones del desempeño laboral predomina la dimensión habilidad en un 65,0%, ubicándose en un nivel muy alto, y la dimensión de personalidad en el nivel alto con un 61,7%, lo cual nos indica que el personal de salud del Clas Higuerón cuentan con habilidades favorables así como de personalidad adecuada, por ende indica que tiene un buen desempeño laboral en sus atenciones y actividades diarias.

En cuanto al objetivo general, sobre determinar la influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral, se puede observar que tiene un coeficiente de correlación de 0,429** y un *p*- valor de 0,001 lo cual es una correlación moderada, directa y positiva con un porcentaje de influencia de 18%, con estos resultados lo que podemos ver que a mayor liderazgo habrá un mejor desempeño laboral, pero nos muestra que tiene una influencia baja en porcentaje por lo cual también entendemos que no siempre al tener una correlación significativa va haber un alto grado de influencia; asimismo se puede deducir que el liderazgo en relación al comportamiento que muestra el gerente ante diferentes situaciones conducta que presenta de manera cotidiana e inteligencia emocional, tiene la capacidad en el manejo de sus sentimientos., Según Gilbert Aubert, el líder tiene la facilidad de compartir información de interés para todos los trabajadores utilizando los diferentes canales de comunicación, que muchos casos los trabajadores sienten que son considerados en los avances o proyectos para el mejoramiento de la institución. Se discrepa con la investigación de Soto¹⁹ indica que existe una correlación de Pearson de -0,090 con una significancia bilateral de 0,536 resultado que supera el 5% de error (0,05) el cual demuestra que el nivel de significancia es alto el cual en sus resultados de la escala cuantitativa y escala de Likert aplicada a la muestra de estudio y concluyó que no existe correlación entre la variable liderazgo gerencial y desempeño laboral, para la cual se rechazó la H1 y acepta el Ho; por ende: El liderazgo gerencial no influye significativamente en el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud Tacabamba, 2015.

En lo que respecta al primer objetivo específico; Establecer la influencia del liderazgo personal en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad, los resultados obtenidos nos muestra que no hay una correlación significativa entre la dimensión del liderazgo gerencial personal y las dimensiones del desempeño laboral así como con la variable desempeño laboral lo cual nos quiere decir que las capacidades de liderazgo personal como mostrar sencillez, sentido del humor, generar confianza, mostrar serenidad ante los problemas, ser amable y tener capacidad de escucha no influye en el desempeño laboral menos en sus dimensiones de motivación, personalidad y habilidad, esto coincide con lo que señala Gilbert¹⁵, precisa que esta dimensión de liderazgo, es cuando el líder tiene la seguridad, piensa y actúa al liderarse a sí mismo, cuenta con un autoestima ineludible para dominar barreras mentales, enriquecer las

actitudes, los hábitos, el carácter del individuo y la calidad de vida, desarrollar su inteligencia emocional y utilizar de manera beneficiosa sus dones propios. En el desempeño laboral cada trabajador aporta sus capacidades a la institución, ya que las habilidades son las que fortalecen en el desempeño laboral si el trabajador se siente motivado realizará con mayor esfuerzo su trabajo²¹. Los resultados encontrados coinciden con Vázquez⁶, Liderazgo, presencia y discursos de las Enfermeras en el Sistema Sanitario Público Andaluz, teniendo como objetivo establecer la presencia de los cargos directivos de Enfermería en el (SSPA). Las enfermeras van más al servicio vocacional y no muestran interés en asumir algún cargo ya sea de directivo a diferencia de los hombres que sí.

Con respecto al segundo objetivo específico: establecer la influencia del liderazgo gerencial de influencia en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad se puede observar que si tiene correlación significativa con las dimensiones de la variable del desempeño laboral y un porcentaje alto de influencia lo cual indica que es de manera favorable y de manera positiva con las dimensiones habilidad ($\rho = ,662^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 45,82$) y personalidad $\rho = ,365^{**}$ $p = ,004$ $R^2 = 13,32$), asimismo con la variable desempeño laboral ($\rho = ,514^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 26,41$), estos resultados nos permiten identificar que el líder sabe escuchar en lenguaje verbal y/o el lenguaje no verbal, tiene pocos prejuicios y es tolerante por lo cual implica a los trabajadores en proyectos que tenga planteados brindándoles funciones donde ellos se sientan capaces guiándolos a tomar nuevos retos, lo cual lidera de manera directa los procesos productivos de sus trabajadores; esto tienen a generar mejor desempeño laboral, a fortalecer sus destrezas y tener las capacidades de poder tomar sus propias decisiones; se discrepa con la investigación de Enríquez⁸, Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de la visión en México que por medio de los instrumentos utilizados se obtuvo que el nivel de motivación los empleados lo perciben de muy buena a excelente así mismo para el desempeño laboral. En cuanto al desempeño laboral de esta investigación, es importante señalar que no se evidenció influencia importante de la dimensión liderazgo por influencia sobre la dimensión, motivación ($\rho = ,215$ $p = ,098$ $R^2 = 4,62$).

En el tercer objetivo específico: establecer la influencia del liderazgo gerencial estratégico en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en la correlación nos muestra que existe correlación significativamente entre ellas; los encuestados reflejan que en el gerente realiza un buen trabajo de gestión en proyectos, sabe solucionar conflictos que se puedan presentar ya que es muy asertivo al momento de comunicarse y por ello el personal se siente identificado con la institución, obteniendo como resultado habilidad ($\rho = ,667^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 44,48$), personalidad ($\rho = ,268^{**}$ $p = ,038$ $R^2 = 7,18$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,396^{**}$ $p = ,002$ $R^2 = 15,68$), en cual se observa un regular porcentaje de influencia, sin embargo no existe correlación con la dimensión motivación ($\rho = ,123$ $p = ,350$ $R^2 = 1,51$), lo cual coincide con la investigación presentada por Yarcuri⁹ (Ayacucho - 2018), estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017, dieron como resultado que, el 40% del personal de salud perciben que el gerente demuestra un estilo de liderazgo bueno y así mismo el porcentaje de personal de salud muestran un desempeño laboral excelente, lo que significa que existe una relación directa fuerte entre las variables. Según Gilbert Aubert¹⁵ El líder orientan, organizan los grupos de trabajo, formula la misión, visión, y ayuda a plantear nuevas estrategias, enfocando a la entidad hacia los nuevos requerimientos en el mercado exigente y herramientas que permitirán el cambio lleve la institución hacia el cumplimiento de la visión establecida y adonde se quiere llegar.

En cuanto al cuarto objetivo específico: establecer la influencia del liderazgo gerencial de resultado en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad, El líder operativiza y optimiza las diferentes estrategias, obteniendo resultados y originado un incremento de la capacidad organizacional lo cual va a transformar la institución. Logrando que el servicio que se brinda al cliente sea el motor para incentivar el crecimiento de la empresa y ampliar los activos; y se caracterizándose por la capacidad al tomar decisiones, que cuentan con el respaldo de recursos humanos que tiene la institución, el cual conoce y utiliza herramientas y técnicas para dar solución a los conflictos, sabe negociar, resuelve problemas con facilidad, Según el autor Gilbert Aubert, como se puede observar en los resultados habilidad ($\rho = ,587^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 34,45$), tiene correlación significativa entre la dimensión de liderazgo de resultado con la dimensión habilidad e influencia de alto porcentaje y la variable desempeño laboral

(rho= ,315** $p = ,014$ $R^2 = 9,92$) teniendo una influencia de bajo porcentaje. Los resultados encontrados son similares a los hallados por Alvarado¹⁰ (Lima-2017) en su estudio sobre el desempeño laboral y liderazgo gerencial de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016, su investigación concluyó que existe una correlación de alto nivel entre ambas variables. Para Chiavenato en habilidades significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. Hay que tener en cuenta que el personal del Clas Higuierón al momento de dar sus respuestas no se encuentra correlación en las dimensiones motivación (rho = ,098 $p = ,457$ $R^2 = 0,96$), personalidad (rho = ,240 $p = ,065$ $R^2 = 5,76$) independientemente que da solución a los problemas que se presentan en el trabajo, teniendo la capacidad de toma de decisiones con respecto al cumplimiento de las metas y obtener los resultados esperados. En el estudio que realizó Palomino⁴, Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en los recursos humanos asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018, existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y el liderazgo, además se evidenció que a mayor satisfacción laboral se mejoran los niveles de liderazgo y por ende se brinda un mejor servicio del personal asistencial.

V. CONCLUSIONES

Existe influencia moderado, directa y positiva entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral del Clas Higuerón – Huancabamba – Piura 2019, el porcentaje de influencia fue de 18,4% y un coeficiente de correlación de 0,429** y un p -valor obtenido de 0,001, el cual es menor al p -valor tabulado de 0.01, Lo cual nos muestra que el gerente influye de una manera moderada en los trabajadores que dirige.

No existe influencia entre la dimensión liderazgo gerencial personal de la variable liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral; habilidad ($\rho = ,048$ $p = ,718$ $R^2 = 0,23$), motivación ($\rho = ,102$ $p = ,438$ $R^2 = 1,04$), personalidad ($\rho = ,145$ $p = ,268$ $R^2 = 2,10$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,126$ $p = ,336$ $R^2 = 1,58$), se rechaza la hipótesis específica de investigación y se acepta la hipótesis específica nula,

Existe influencia entre la dimensión liderazgo de influencia de la variable liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral; habilidad ($\rho = ,662^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 45,82$), personalidad ($\rho = ,365^{**}$ $p = ,004$ $R^2 = 13,32$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,514^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 26,41$), con lo cual se concluye que hay correlación entre el liderazgo gerencial de influencia e influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades y personalidad, sin embargo en la dimensión motivación ($\rho = ,215$ $p = ,098$ $R^2 = 4,62$), no hay influencia, se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis específica nula.

Existe influencia entre la dimensión liderazgo gerencial estratégico de la variable liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral; habilidad ($\rho = ,667^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 44,48$), personalidad ($\rho = ,268^{**}$ $p = ,038$ $R^2 = 7,18$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,396^{**}$ $p = ,002$ $R^2 = 15,68$), se concluye que hay correlación entre el liderazgo gerencial estratégico e influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades y personalidad y que no hay influencia con la dimensión motivación ($\rho = ,123$ $p = ,350$ $R^2 = 1,51$), se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis específica nula.

Existe influencia significativamente entre la dimensión liderazgo gerencial de resultado de la variable liderazgo gerencial y la dimensión del desempeño laboral; habilidad ($\rho = ,587^{**}$ $p = ,000$ $R^2 = 34,45$), y la variable desempeño laboral ($\rho = ,315^{**}$ $p = ,014$ $R^2 = 9,92$), se concluye que hay correlación entre el liderazgo gerencial de resultado e influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades y entre las dimensiones motivación ($\rho = ,098$ $p = ,457$ $R^2 = 0,96$), personalidad ($\rho = ,240$ $p = ,065$ $R^2 = 5,76$), no existe correlación significativamente, se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis específica nula.

VI. RECOMENDACIONES

El gerente debe buscar estrategias para conocer cuál es la motivación del personal de salud asistencial como administrativo para fortalecerlos con el fin de implementar acciones en función de los intereses, necesidades y motivos.

Debe plantear y crear programas y/o talleres de motivación que tengan la capacidad de estimular al personal con la finalidad de un rendimiento mejorado en cada uno de ellos y a la vez en el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Al personal de salud que tome conciencia para fomentar cambios produciendo, además, se recomienda trabajar en equipo, buscar integración, ya que todos tienen un mismo objetivo para llegar a las metas planteadas desde un inicio de año.

El gerente debe continuar con sus cualidades y habilidades que tiene y debe seguir perfeccionando en ellas con la finalidad de ser un buen líder y poder influenciar en los trabajadores de salud en su desempeño con la finalidad del logro de las metas y/o objetivos ya trazados.

Es importante buscar una manera de que el trabajador se sienta un factor importante dentro de la institución en la cual labora, buscar una forma de motivar de manera extrínsecamente ya que ello ayudara a motivar al personal, y por ende vera que su trabajo si es valorado y es tomado en cuenta por parte del líder, logrando mejorar la calidad de atención hacia los usuarios.

REFERENCIAS

- 1.- Castañeda. El papel del liderazgo en la gestión médica (Publicación periódica en línea) 2015 (Citado el 20 de Abril del 2019); (1p.) Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-familiar-223-articulo-el-papel-del-liderazgo-gestion-S1405887116300359>
- 2.- OMS (Internet) (Citado el 24 de Abril del 2019) disponible en: <http://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/who>
- 3.- Pinzón Liderazgo en los servicios de salud (Publicación periódica en línea) 2014. Mayo 28 (ciencia y salud) (citado el 20 de Abril del 2019), (17p): Disponible en: <http://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/download/413/347/>
- 4.- Palomino. Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018 (Tesis de Maestría en Internet) (Lima-Perú) Universidad Cesar Vallejo; 2019 citado el 06 de Abril del 2019). Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1216/ADM-ZAP-ZAP-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 5.- Yarcuri. Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017 (Tesis de Maestría en Internet) (Ayacucho-Perú) Universidad Cesar Vallejo; 2018 (citado el 06 de Abril del 2019). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20572/yarcuri_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 6.- Vázquez. Liderazgo, Presencia y Discursos de las Enfermeras en el Sistema Sanitario Público Andaluz (Tesis doctoral en Internet) (Sevilla- España) Universidad de Sevilla; 2017. (Citado el 10 de abril del 2019). Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/65272/TESIS%20-%20Soledad%20Vázquez%20Santiago.pdf?sequence=1>

7.- Gamboa. Estilo de liderazgo que requiere la directora de Área Rectora de Salud de Tibás para el cumplimiento de metas institucionales y el establecimiento de un clima laboral favorable, durante el año 2016. (Tesis de Maestría en Internet) (San José-Costa Rica) Universidad Estatal a Distancia; 2016. (Citado el 21 de Abril del 2019). Recuperado de:

<http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1656/1/Estilo%20de%20liderazgo%20que%20requiere%20la%20directora%20de%20%20C3%81rea%20Rectora%20de%20Salud%20de%20Tib%C3%A1s.pdf>

8.- Enríquez. Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México (Tesis de Maestría en Internet) (México) Universidad de Morelos; 2014. (Citado el 19 de Abril del 2019). Recuperado de:

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9.- Yarcuri. Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017 (Tesis de Maestría en Internet) (Ayacucho-Perú) Universidad Cesar Vallejo; 2018 (citado el 06 de Abril del 2019). Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20572/yarcuri_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10.- Alvarado. Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016. (Tesis de Maestría en Internet) (Lima - Perú) Universidad Cesar Vallejo; 2017 (citado el 18 de Abril del 2019). Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5225/Alvarado_GJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11.- Ortega. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Es Salud Huánuco-2016. (Tesis de Maestría en Internet) (Huánuco- Perú) Universidad de Huanuco; 2016 (citado el 20 de Abril del 2019). Recuperado de:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12.- Mora. Gerencia y Liderazgo en el siglo XXI (Libro en Línea) (Citado el 03 de Junio del 2019) Caracas – Venezuela.

Disponible en:

https://www.academia.edu/37798050/Gerencia_y_Liderazgo_en_el_Siglo_XXI

13.- N. Lee Practicas del Liderazgo Gerencial, (Libro en Línea) (Citado el 03 de Junio del 2019) (p36 y 47). Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id=Vmvhko726UkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

14.- Gilberto Aubert Liderazgo Gerencial (02 de Junio 2011) (Internet) (citado el 01 de Mayo del 2019) Recuperado de:

<http://www.tisoc.com/el-liderazgo-gerencial/?22>

15.- Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez, Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia (citado el 24 de abril del 2019) (22p) disponible en:

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/download/796/762/>

16.- Jung, Enfoques básicos sobre liderazgo, Chile (citado el 21 de abril del 2019) (14p) disponible en

https://www.ucursos.cl/medicina/2009/1/FG00000503007/1/material_docente/bajar%3Fid_material%3D223212

17.- Cardozo El Ejercicio del Liderazgo como Práctica Gerencial (libro en línea) (citado 4 de mayo del 2019) Disponible en:

https://issuu.com/romulojrc1/docs/revista_liderazgo_gerencial_cardozo_ram_rez_yepe_z

18.- Quintero, Africano y Faria Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, Universidad del Zulia (Publicación en línea) 2008 –Abril (19) Disponible en:

<http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/viewFile/57/49>

19.- Soto, El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud “Tacabamba” Tacabamba, 2015 (Tesis de Maestría en Internet) (Cajamarca- Perú) Universidad Cesar Vallejo: 2017 (citado el 6 de abril del 2019) Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16725/Soto_DMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20.- Bobadilla, Clima Organizacional y desempeño laboral en institutos superiores Tecnológicos de Huancayo (Tesis de Maestría en Internet) (Huancayo-Perú) 2017 (citado el 2 de Mayo del 2019) Recuperado de:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21.- Del Castillo, La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016 Huancayo (Tesis de Maestría en Internet) (Lima - Perú) 2017 (citado el 2 de Mayo del 2019) Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

A1: Instrumento de la variable 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA DE TESIS PARA OPTAR GRADO DE MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Estimado servidor(a): Instrucciones: Leer las siguientes interrogantes y responder marcando con una “X” en la casilla correspondiente de cada pregunta, según considere conveniente sobre su modo de pensar y sentir concernidas a sus actividades en el trabajo. Dónde: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Modalidad de Contrato:

	LIDERAZGO GERENCIAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Liderazgo Personal	1	2	3	4	5
01	¿Demuestra capacidad para evaluarse de manera realista?					
02	¿Expresa sincera y sencillamente sus emociones, intereses y sentimientos personales?					
03	¿Asume el error y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación?					
04	Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?					
05	¿Tiene confianza en sí mismo y humildad para saber pedir ayuda cuando uno mismo es incapaz de conseguir objetivos o desconoce las estrategias y herramientas necesarias para llegar a buen fin?					
06	¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?					
07	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?					
08	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?					
09	¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?					
	Liderazgo de Influencia	1	2	3	4	5
10	¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?					

11	¿Tiene pocos prejuicios y es tolerante?					
12	¿Lidera de manera directa el proceso productivo de los trabajadores?					
13	¿Sabe implicar a los trabajadores en proyectos?					
14	¿Sabe poner a cada trabajador al frente de las tareas para las que se siente más capacitado a la vez que le impulsa a enfrentarse a retos accesibles?					
15	¿Muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a prestar ayuda a sus trabajadores cuando la necesiten y acogerlos en una situación difícil?					
16	Escucha y analiza con detenimiento, las ideas de los demás?					
	Liderazgo Estratégico	1	2	3	4	5
17	¿Considera que hace buena gestión de los grupos de trabajo?					
18	¿Considera ser persuasivo para que los demás se impliquen en los proyectos comunes del Clas?					
19	¿Comunicar de forma convincente sus ideas a los demás?					
20	¿Propicia la creación de vínculos reconexión entre personas diferentes que deben trabajar juntas en un proyecto común?					
21	¿Conoce e interpreta correctamente las motivaciones e intereses personales ocultos de sus colaboradores y armoniza estos con los objetivos del Clas?					
22	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?					
23	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?					
	Liderazgo de Resultado	1	2	3	4	5
24	¿Considera que el tiempo de trabajo en equipo se ha convertido en un espacio de intercambio de experiencias y de nuevas ideas controlando a las personas que obstaculizan el intercambio?					
25	¿Considera que la comunicación fluye entre los distintos equipos y Establecimientos de Salud de forma colaborativa superando la privacidad y el ocultismo propio?					
26	¿Tiene mucha confianza en la capacidad y buen juicio del personal?					

A2: Ficha Técnica Instrumento de la Variable 1

FICHA TÉCNICA

“CUESTIONARIO DE LIDERAZGO GERENCIAL”

I. DATOS GENERALES

Nombre :	Cuestionario de Liderazgo Gerencial
1.2. Autor	: Malpica Pajares Carmen
1.3. Fecha	: 2015
1.4. Adaptación	: Machado Machado Nilda Neida
1.5. Fecha de Adaptación	: 2019
1.6. País de origen	: Perú.
Dimensiones	: Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo de Estrategia, Liderazgo de Resultado
1.8. N° de ítems	: 26 ítems.
1.9. Aplicación	: Personal de Salud que labora en el Clas Higuerón.
1.10. Nivel de aplicación	: Individual.
1.11. Duración	: 40 minutos.

II. OBJETIVO:

Determinar la influencia del liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

- **Validez de contenido:** La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos
- **Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach ,700

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El cuestionario de liderazgo gerencial, está compuesto por 04 dimensiones: Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo de estrategia y Liderazgo de Resultado los mismos que serán medidos a través de 26 ítems.

Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

DIMENSIONES DE CALIDAD DE ATENCION	ÍTEMS	TOTAL
Liderazgo Personal	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 - 9	09
Liderazgo de Influencia	10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 - 16	07
Liderazgo de Estrategia	17 – 18 – 19 – 20 – 21 – 22 - 23	07
Liderazgo de Resultado	24 – 25 - 26	03
TOTAL		26

V. CATEGORÍAS O NIVELES:

Muy Bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy Alto

Categorías de las dimensiones de la Calidad de Atención

Categorías	Puntaje de Dimensión Liderazgo Personal	Puntaje de Dimensión Liderazgo de Influencia	Puntaje de Dimensión Liderazgo Estratégico	Puntaje de Dimensión Liderazgo de Resultado
Muy Bajo	1 AL 9	1 AL 7	1 AL 7	1 AL 3
Bajo	10 AL 18	8 AL 14	8 AL 14	4 AL 6
Promedio	19 AL 27	15 AL 21	15 AL 21	7 AL 9
Alto	28 AL 36	22 AL 28	22 AL 28	10 AL 12
Muy Alto	37 AL 45	29 AL 35	29 AL 35	13 AL 15

VI. INTERPRETACIÓN DE CATEGORÍAS O NIVELES:

- **Muy Alto y Alto:** Los puntajes que se ubiquen en estas categorías corresponderán a aquellas personas que registran que se está dirigiendo de una manera adecuada el Clas Higuerón.
- **Regular:** Los puntajes que se ubiquen en esta categoría corresponderá a aquellas personas que registran que se está dirigiendo de una manera promedio el Clas Higuerón.
- **Bajo y Muy Bajo:** Los puntajes que se ubiquen en estas categorías corresponderán a aquellas personas que registran que se está dirigiendo de una manera inadecuada el Clas Higuerón.

A3: Prueba de confiabilidad variable 1

VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,5000	59,833	,043	,713
VAR00002	90,6000	54,267	,478	,670
VAR00003	91,0000	51,111	,478	,664
VAR00004	91,7000	49,122	,710	,640
VAR00005	90,9000	47,433	,796	,628
VAR00006	90,8000	53,956	,533	,666
VAR00007	90,4000	52,489	,720	,653
VAR00008	90,2000	52,400	,786	,651
VAR00009	90,6000	63,600	-,172	,721
VAR00010	90,1000	58,767	,238	,692
VAR00011	91,0000	63,111	-,133	,725
VAR00012	90,2000	57,956	,285	,688
VAR00013	90,7000	60,900	,061	,702
VAR00014	90,0000	63,111	-,147	,714
VAR00015	90,3000	65,122	-,263	,732
VAR00016	89,5000	63,167	-,148	,715
VAR00017	90,0000	58,667	,431	,685
VAR00018	89,8000	60,844	,043	,705
VAR00019	89,9000	60,100	,118	,699
VAR00020	90,5000	59,167	,161	,697
VAR00021	91,0000	54,889	,675	,665
VAR00022	90,4000	61,822	-,058	,719
VAR00023	89,8000	58,844	,209	,694
VAR00024	89,9000	58,767	,334	,688
VAR00025	90,2000	59,511	,153	,697
VAR00026	90,0000	59,333	,159	,697

A4: Matriz de expertos de la variable 1

Evaluación por juicio de expertos

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

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	<i>Dina Delia Rimarochin Lopez</i>		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa ()	
	Social ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Áreas de experiencia profesional:	<i>Obstetricia</i>		
Institución donde labora:	<i>C.S. I-1 Chica Alta</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala de Liderazgo Gerencial. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO GERENCIAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Liderazgo Personal

Objetivos de la Dimensión: Describir el liderazgo personal en el Clas Higuerón.

Indicadores	Item	Cuidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	¿Demuestra capacidad para evaluarse de manera realista?	4	4	4	
	¿Tiene confianza en si mismo y humildad para saber pedir ayuda cuando uno mismo es incapaz de conseguir objetivos o desconoce las estrategias y herramientas necesarias para llegar a buen fin?	4	4	4	
	¿Expresa sincera y sencillamente sus emociones, intereses y sentimientos personales?	4	4	4	
Autoestima	¿Asume el error y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en deserciones a causa de la precipitación o la desinformación?	4	4	4	
	¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?	4	4	4	
Actitudes	¿Se mueve con calma en la ambigüedad y en la confusión institucional?	4	4	4	
Hábitos	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?	4	4	4	
Inteligencia Emocional	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?	4	4	4	
	¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo de Influencia

Objetivos de la Dimensión: Como influye el gerente al personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?	4	4	4	
	¿Tiene pocos prejuicios y es tolerante?	3	3	3	
Clima Organizacional	¿Lidera de manera directa el proceso productivo de los trabajadores?	4	4	4	
	¿Sabe implicar a los trabajadores en proyectos?	4	4	4	
	¿Sabe poner a cada trabajador al frente de las tareas para las que se siente más capacitado a la vez que le impulsa a enfrentarse a retos accesibles?	4	4	4	
	¿Muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a prestar ayuda a sus trabajadores cuando la necesitan y recogerlos en una situación difícil?	4	4	4	
Credencia	¿Escucha y analiza con detenimiento, las ideas de los demás?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo de Estrategia

Objetivos de la Dimensión: Como el gerente realiza estrategias para lograr las metas trazadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	¿Considera ser persuasivo para que los demás se impliquen en los proyectos comunes del Clas?	4	4	4	
	¿Comunicar de forma convincente sus ideas a los demás?	4	4	4	
	¿Conoce e interpreta correctamente las motivaciones e intereses personales ocultos de sus colaboradores y armoniza estos con los objetivos del Clas?	4	4	4	
Lugar	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?	4	4	4	
	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?	4	4	4	
	¿Considera que hace buena gestión de los grupos de trabajo?	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Liderazgo de Resultado

Objetivos de la Dimensión: Determina los resultados obtenidos durante la gestión

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿Considera que el tiempo de trabajo en equipo se ha convertido en un espacio de intercambio de experiencias y de nuevas ideas controlando a las personas que obstaculizan el intercambio?	4	4	4	
	¿Considera que la comunicación fluye entre los distintos equipos y Establecimientos de Salud de forma colaborativa superando la privacidad y el ocultismo propio?	4	4	4	
Capacidad	Tiene mucha confianza en la capacidad y buen juicio del personal	4	4	4	

Firma del evaluador


 Dina Dilia Riverz Lpez
 CESTETA
 COP. 8387

Evaluación por juicio de expertos

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

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Martin Edilberto Lamadrid Cruz

Nombre del juez:

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora: E.S. I-4 Algarobos

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación

Participación en un Artículo (Transferencia de Zebia - chikungunya) en una revista científica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos


MARTIN EDILBERTO LAMADRID CRUZ
MAGISTER EN EDUCACIÓN
CEP. 97140

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala de Liderazgo Gerencial. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



Municipio de San Juan de los Rios
 SECRETARÍA GENERAL
 C.R. 17748

4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO GERENCIAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Liderazgo Personal

Objetivos de la Dimensión: Describir el liderazgo personal en el Cla Higuierón

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	¿Demuestra capacidad para evaluarse de manera realista?	3	3	3	
	¿Tiene confianza en sí mismo y humildad para saber pedir ayuda cuando uno mismo es incapaz de conseguir objetivos o desconoce las estrategias y herramientas necesarias para llegar a buen fin?	3	3	3	
	¿Expresa sincera y sencillamente sus emociones, intereses y sentimientos personales?	3	3	4	
Autoestima	¿Asume el error y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en deserciones a causa de la precipitación o la desinformación?	3	4	3	
	¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?	3	3	3	
Actitudes	¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?	3	4	3	
Hábitos	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?	4	3	3	
Inteligencia Emocional	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?	3	3	3	
	¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?	3	3	3	

Ministerio de Educación
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 CEX 07498

- Segunda dimensión: Liderazgo de Influencia

Objetivos de la Dimensión: Como influye el gerente al personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Comunicación	¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?	4	4	4	
	¿Tiene pocos prejuicios y es tolerante?	3	3	3	
Clima Organizacional	¿Lidera de manera directa el proceso productivo de los trabajadores?	3	4	3	
	¿Sabe implicar a los trabajadores en proyectos?	3	3	4	
	¿Sabe poner a cada trabajador al frente de las tareas para las que se siente más capacitado a la vez que le impulsa a enfrentarse a retos accesibles?	4	4	4	
	¿Muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a prestar ayuda a sus trabajadores cuando la necesitan y acogerlos en una situación difícil?	3	3	3	
Confianza	¿Escucha y analiza con detenimiento, las ideas de los demás?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Liderazgo de Estrategia

Objetivos de la Dimensión: Como el gerente realiza estrategias para lograr las metas trazadas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Estrategias	¿Considera ser persuasivo para que los demás se impliquen en los proyectos comunes del Cln?	3	3	3	
	¿Comunicar de forma convincente sus ideas a los demás?	3	3	3	
	¿Conoce e interpreta correctamente las motivaciones e intereses personales ocultos de sus colaboradores y armoniza estos con los objetivos del Cln?	3	3	3	
Logro	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?	3	3	3	
	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?	3	3	3	

Director General
CLÍNICA DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA
UNIVERSIDAD DE CHILE

¿Considera que hace buena gestión de los grupos de trabajo?	3	3	3	3
---	---	---	---	---

- Cuarta dimensión: Liderazgo de Resultado

Objetivos de la Dimensión: Determina los resultados obtenidos durante la gestión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿Considera que el tiempo de trabajo en equipo se ha convertido en un espacio de intercambio de experiencias y de nuevas ideas controlando a las personas que obstaculizan el intercambio?	3	3	3	
	¿Considera que la comunicación fluye entre los distintos equipos y Establecimientos de Salud de forma colaborativa superando la privacidad y el ocultismo propio?	4	4	4	
Capacidad	Tiene mucha confianza en la capacidad y buen juicio del personal.	3	3	3	

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

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

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Haniel Díaz Espinoza		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa ()	Organizacional ()
	Social ()		
Áreas de experiencia profesional:	Docente de maestría		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación	Docente en áreas de psicología y ciencias de maestría		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.


Dra. Haniel Díaz Espinoza

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala de Liderazgo Gerencial. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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


 Dra. Napsel Diaz Espinoza
 www.gestor.com

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO GERENCIAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Liderazgo Personal

Objetivos de la Dimensión: Describir el liderazgo personal en el Clas Figuerón

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	¿Demuestra capacidad para evaluarse de manera realista?	3	4	4	
	¿Tiene confianza en si mismo y humildad para saber pedir ayuda cuando uno mismo es incapaz de conseguir objetivos o desconoce las estrategias y herramientas necesarias para llegar a buen fin?	4	3	3	
	¿Expresa sincera y sencillamente sus emociones, intereses y sentimientos personales?	4	4	3	
Autoestima	¿Asume el error y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en descuerros a causa de la precipitación o la desinformación?	3	4	3	
	¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?	4	4	3	
Actitudes	¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?	3	4	3	
Hábitos	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?	4	3	4	
Inteligencia Emocional	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?	3	3	4	
	¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?	4	4	3	


 Dra. Marcel Díaz Espinoza
 www.marceldiazespinoza.com

- Segunda dimensión: Liderazgo de Influencia

Objetivos de la Dimensión: Como influye el gerente al personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿Sabe escuchar al lenguaje verbal y el no verbal?	3	3	3	
	¿Tiene pocos prejuicios y es tolerante?	4	4	3	
Clima Organizacional	¿Lidera de manera directa el proceso productivo de los trabajadores?	3	4	3	
	¿Sabe implicar a los trabajadores en proyectos?	4	4	3	
	¿Sabe poner a cada trabajador al frente de las tareas para las que se siente más capacitado a la vez que le impulsa a enfrentarse a retos accesibles?	3	3	4	
	¿Muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a prestar ayuda a sus trabajadores cuando la necesitan y acogerlos en una situación difícil?	3	4	4	
Confianza	¿Escucha y analiza con detenimiento, las ideas de los demás?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo de Estrategia

Objetivos de la Dimensión: Como el gerente realiza estrategias para lograr las metas trazadas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	¿Considera ser persuasivo para que los demás se impliquen en los proyectos comunes del Cla?	4	3	4	
	¿Comunica de forma convincente sus ideas a los demás?	4	4	4	
	¿Conoce e interpreta correctamente las motivaciones e intereses personales ocultos de sus colaboradores y armoniza estos con los objetivos del Cla?	3	4	4	
Logro	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?	3	4	4	
	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?	3	3	3	
	¿Considera que hace buena gestión de los grupos de trabajo?	3	3	4	


Dra. Maribel Diaz Espinosa
Mg. en Gerencia de Recursos Humanos

A5: Instrumento de la variable 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA DE TESIS PARA OPTAR GRADO DE MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Estimado servidor(a): Instrucciones: Leer las siguientes interrogantes y responder marcando con una “X” en la casilla correspondiente de cada pregunta, según considere conveniente sobre su modo de pensar y sentir concernidas a sus actividades en el trabajo.

Dónde: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Modalidad de Contrato:

	DESEMPEÑO LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	HABILIDAD	5	4	3	2	1
01	¿Considera que tiene buen manejo de los programas Word, Excel, Hotmail, internet?					
02	¿Le resulta fácil la revisión y el análisis de documentos?					
03	Llega puntualmente a su trabajo?					
04	¿El trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe?					
05	¿Considera que tiene capacidad de toma de decisiones?					
06	¿Se comunica e Interactúa con sus compañeros y jefes?					
07	¿Se organiza y adecua con facilidad?					
08	¿Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos?					
09	¿Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado?					
10	¿Identifica las funciones y tareas que debe desarrollar?					
11	¿Ud. conoce las normativas establecidas por la entidad?					
12	Propone ideas para mejorar los servicios del Establecimiento de Salud?					
	MOTIVACIÓN	5	4	3	2	1
13	¿Se reconoce la puntualidad y el compromiso del servidor?					
14	¿Se reconoce el logro y cumplimientos de metas?					
15	¿Se reconoce a los servidores todos los beneficios de ley?					

16	¿Percibe su remuneración en la fecha programada?					
17	¿Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil?					
18	¿Persiste con entusiasmo el logro de sus objetivos aun en situaciones difíciles?					
19	¿Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones?					
20	¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?					
21	¿Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros?					
22	¿Se siente identificado con la entidad?					
	PERSONALIDAD	5	4	3	2	1
23	¿El logro de sus metas y objetivos dependen de su esfuerzo y perseverancia?					
24	¿Considera que las veces que no se cumple con las metas impuestas en su trabajo se deben por la falta de apoyo por parte de la entidad?					
25	¿Considera que el logro o fracaso de sus tareas dependen directamente de entidad?					
26	¿Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas?					
27	¿Siempre espera resultados positivos de sus trabajos realizados?					
28	¿Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone?					
29	¿Controla sus emociones ante situaciones incómodas?					
30	¿Considera que tiene capacidad de dominar su carácter?					
31	¿Siempre piensa antes de actuar?					

A6: Ficha técnica Instrumento de la variable 2

FICHA TÉCNICA “CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”

I. DATOS GENERALES

Nombre :	Cuestionario de Desempeño Laboral.
1.2. Autor	: Ramos Torres Rocío Isabel
1.3. Fecha	: 2018
1.4. País de origen	: Perú.
1.5. Adaptación	: Machado Machado Nilda Neida
1.6. Fecha de Adaptación	: 2019
1.7. País de origen	: Perú.
Dimensiones	: Habilidad, Motivación y Personalidad.
1.9. N° de ítems	: 31 ítems.
1.10. Aplicación	: Personal de Salud que labora en el Clas Higuerón.
1.11. Nivel de aplicación	: Individual.
1.12. Duración	: 45 minutos.

II. OBJETIVO:

Determinar la influencia del liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

- **Validez de contenido:** La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos
- **Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach ,701

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El cuestionario de desempeño laboral está compuesto por 03 dimensiones: Dimensión Habilidad, Dimensión motivación y Dimensión Personalidad, medidos a través de 31 ítems.

Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

DIMENSIONES DE SATISFACCION DEL USUARIO	ÍTEMS	TOTAL
Dimensión - Habilidad	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 -10 – 11 - 12	12
Dimensión - Motivación	13 – 14 – 15 – 16 – 17 – 18 – 19 – 20 – 21 – 22	10
Dimensión - Personalidad	23 – 24 – 25- 26 – 27- 28- 29 – 30 - 31	09
TOTAL		31

V. CATEGORÍAS O NIVELES:

Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto

Categorías de las dimensiones de Satisfacción del Usuario

Categorías	Puntaje de Dimensión Habilidad	Puntaje de Dimensión Motivación	Puntaje de Dimensión Personalidad
Muy Bajo	1 AL 12	1 AL 10	1 AL 9
Bajo	13 AL 24	11 AL 20	10 AL 18
Promedio	25 AL 36	21 AL 30	19 AL 27
Alto	37 AL 48	31 AL 40	28 AL 36
Muy Alto	49 AL 60	41 AL 50	37 AL 45

VI. INTERPRETACIÓN DE CATEGORÍAS O NIVELES:

- **Muy Alto y Alto:** Los puntajes que se ubiquen en estas categorías corresponderán a aquellas personas que registran un nivel adecuado, en el desempeño laboral en sus establecimientos de salud.
- **Regular:** Los puntajes que se ubiquen en esta categoría corresponderá a aquellas personas que registran un nivel Promedio, en el desempeño laboral en sus establecimientos de salud.
- **Bajo y Muy Bajo:** Los puntajes que se ubiquen en estas categorías corresponderán a aquellas personas que registran un nivel Inadecuado, con respecto al desempeño laboral en sus establecimientos de salud.

A7: Prueba de Confiabilidad variable 2

Variable 2: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	31

Los resultados del Alfa de Cronbach señala que el instrumento presenta una confiabilidad respetable, por lo tanto se puede usar para medir la variable Desempeño Laboral.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	117,1000	52,767	,723	,671
VAR00002	117,7000	54,900	,315	,688
VAR00003	117,0000	54,444	,530	,681
VAR00004	117,8000	58,400	-,061	,719
VAR00005	117,0000	58,667	-,060	,707
VAR00006	117,9000	59,211	-,119	,713
VAR00007	117,6000	59,822	-,158	,722
VAR00008	117,4000	60,044	-,195	,718
VAR00009	117,1000	56,100	,270	,693
VAR00010	117,4000	56,933	,105	,701
VAR00011	117,5000	58,500	-,055	,713
VAR00012	117,3000	56,233	,165	,697
VAR00013	119,3000	49,344	,469	,669
VAR00014	119,2000	48,400	,591	,657
VAR00015	118,4000	52,044	,612	,670
VAR00016	117,4000	58,044	-,021	,711
VAR00017	118,2000	49,067	,620	,658
VAR00018	118,3000	62,456	-,353	,735
VAR00019	118,4000	53,156	,385	,682
VAR00020	118,3000	54,456	,215	,695
VAR00021	117,4000	50,044	,833	,655
VAR00022	116,8000	57,289	,223	,697
VAR00023	117,6000	53,600	,399	,682
VAR00024	118,3000	58,011	-,004	,708
VAR00025	118,3000	52,900	,395	,681
VAR00026	117,8000	51,511	,604	,668
VAR00027	117,6000	54,711	,156	,702
VAR00028	118,1000	49,878	,819	,654
VAR00029	117,8000	57,289	,030	,709
VAR00030	117,7000	58,678	-,065	,711
VAR00031	117,3000	57,122	,080	,703

A8: Matriz de expertos de la variable 2

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Habilidad

Objetivos de la Dimensión: Describir las habilidades que tiene los trabajadores del Cla Higuaron.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	¿Considera que tiene buen manejo de los programas Word, Excel, Hotmail, internet?	4	3	4	
	¿Le resulta fácil la revisión y el análisis de documentos?	4	4	4	
	¿Llega puntualmente a su trabajo?	4	3	4	
	¿El trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe?	4	4	4	
	¿Considera que tiene capacidad de toma de decisiones?	4	4	4	
	¿Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos?	4	4	4	
	¿Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado?	4	3	4	
Organización	¿Ud. conoce las normativas establecidas por la entidad?	4	4	4	
	¿Se comunica e interactúa con sus compañeros y jefes?	4	4	4	
	¿Se organiza y adecua con facilidad?	4	4	4	
	¿Propone ideas para mejorar los servicios del Establecimiento de Salud?	4	4	4	
	¿Identifica las funciones y tareas que debe desarrollar?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Determinar si el personal se encuentra motivado

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Extrínseca	¿Se reconoce la puntualidad y el compromiso del servidor?	4	4	4	
	¿Se reconoce el logro y cumplimientos de metas?	4	4	4	
	¿Se reconoce a los servidores todos los beneficios de ley?	4	4	4	
	¿Percebe su remuneración en la fecha programada?	4	4	4	
	¿Las funciones que le recomiendan van acorde a su perfil?	4	4	4	
Motivación Intrínseca	¿Persiste con entusiasmo el logro de sus objetivos aun en situaciones difíciles?	4	4	4	
	¿Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones?	4	4	4	
	¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?	4	4	4	
	¿Comparte su conocimiento y transmite sus experiencias con sus compañeros?	4	4	4	
	¿Se siente identificado con la entidad?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Personalidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar si el personal de salud tiene definido su personalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento	¿El logro de sus metas y objetivos dependen de su esfuerzo y perseverancia?	4	4	4	
	¿Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas?	4	4	4	
	¿Controla sus emociones ante situaciones incómodas?	4	4	4	
Expresión	¿Considera que el logro o fracaso de sus tareas dependen directamente de la entidad?	4	3	4	
	¿Siempre espera resultados positivos de sus trabajos realizados?	4	4	4	
	¿Considera que tiene capacidad de dominar su carácter?	4	4	4	
Pensamientos	¿Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone?	4	4	4	
	¿Siempre piensa antes de actuar?	4	4	4	
	¿Considera que las veces que no se cumple con las metas impuestas en su trabajo se deben por la falta de apoyo por parte de la entidad?	4	4	4	

Firma del evaluador


 Dña. Dalia Hernández López
 OBSTETRA
 CCP 4887

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Habilidad

Objetivos de la Dimensión: Describir las habilidades que tiene los trabajadores del Clas Higuерón

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	¿Considera que tiene buen manejo de los programas Word, Excel, Hotmail, internet?	3	4	3	
	¿Le resulta fácil la revisión y el análisis de documentos?	4	3	3	
	¿Llega puntualmente a su trabajo?	3	3	3	
	¿El trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe?	4	4	4	
	¿Considera que tiene capacidad de toma de decisiones?	4	3	3	
	¿Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos?	3	3	3	
	¿Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado?	4	3	3	
	¿Ud. conoce las normativas establecidas por la entidad?	3	4	4	
Organización	¿Se comunica e Interactúa con sus compañeros y jefes?	3	3	3	
	¿Se organiza y adecua con facilidad?	4	4	4	
	Propone ideas para mejorar los servicios del Establecimiento de Salud?	3	3	3	
	¿Identifica las funciones y tareas que debe desarrollar?	3	3	3	

Ministerio de Salud
MAGISTER EN SALUD PÚBLICA
CEP/ATN/05

- Segunda dimensión: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Determinar si el personal se encuentra motivado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Extrínseca	¿Se reconoce la puntualidad y el compromiso del servidor?	3	4	4	
	¿Se reconoce el logro y cumplimientos de metas?	4	4	4	
	¿Se reconoce a los servidores todos los beneficios de ley?	4	4	4	
	¿Percebe su remuneración en la fecha programada?	4	4	4	
	¿Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil?	3	3	3	
Motivación Intrínseca	¿Persiste con entusiasmo el logro de sus objetivos aun en situaciones difíciles?	4	4	4	
	¿Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones?	3	4	4	
	¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?	4	3	3	
	¿Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros?	3	3	3	
	¿Se siente identificado con la entidad?	4	4	3	


 MAGISTRADO
 CLAVE 40188

• Tercera dimensión: Personalidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar si el personal de salud tiene definido su personalidad

Indicadores	Ítem	Clevidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Comportamiento	¿El logro de sus metas y objetivos dependen de su esfuerzo y perseverancia?	3	3	3	
	¿Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas?	4	4	4	
	¿Controla sus emociones ante situaciones incómodas?	3	3	3	
Expresión	¿Considera que el logro o fracaso de sus tareas dependen directamente de la entidad?	3	3	3	
	¿Siempre espera resultados positivos de sus trabajos realizados?	3	3	3	
	¿Considera que tiene capacidad de dominar su carácter?	3	3	3	
Pensamientos	¿Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone?	4	4	4	
	¿Siempre piensa antes de actuar?	4	4	4	
	¿Considera que las veces que no se cumple con las metas impuestas en su trabajo se deben por la falta de apoyo por parte de la entidad?	3	3	3	

Ministerio de Salud Pública
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE CUBA

Firma del evaluador

- Segunda dimensión: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Determinar si el personal se encuentra motivado

Indicadores	Item	Claridad	Cohesión	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Extrínseca	¿Se reconoce la puntualidad y el compromiso del servidor?	3	3	4	
	¿Se reconoce el logro y cumplimiento de metas?	3	4	4	
	¿Se reconoce a los servidores todos los beneficios de ley?	4	4	3	
	¿Percebe su remuneración en la fecha programada?	4	3	3	
	¿Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil?	3	4	3	
Motivación Intrínseca	¿Percebe con entusiasmo el logro de sus objetivos aun en situaciones difíciles?	4	3	3	
	¿Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigidos a la mejora de sus funciones?	3	3	4	
	¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?	4	4	4	
	¿Comparte su conocimiento y transmite sus experiencias con sus compañeros?	3	4	3	
	¿Se siente identificado con la entidad?	4	3	4	


 Dra. Marcela Diaz Espinoza
 MEdE - INVESTIGADORA SENECIA

- Tercera dimensión: Personalidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar si el personal de salud tiene definido su personalidad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento	¿El logro de sus metas y objetivos dependen de su esfuerzo y perseverancia?	3	4	3	
	¿Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas?	4	4	3	
	¿Controla sus emociones ante situaciones incómodas?	3	4	4	
Expresión	¿Considera que el logro o fracaso de sus tareas dependen directamente de la entidad?	4	3	4	
	¿Siempre espera resultados positivos de sus trabajos realizados?	3	3	4	
	¿Considera que tiene capacidad de dominar su carácter?	4	3	3	
Pensamientos	¿Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone?	3	4	3	
	¿Siempre piensa antes de actuar?	3	3	4	
	¿Considera que las veces que no se cumple con las metas impuestas en su trabajo se deben por la falta de apoyo por parte de la entidad?	4	4	4	


 Dra. Maribel Diaz Espinoza
 CENTRO DE INVESTIGACIONES
 Firma del evaluador

A9: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019					
FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES/PRECATGORÍAS		
PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE: Liderazgo Gerencial		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
¿De qué manera influye el liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019?	El liderazgo Gerencial influye en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.	Determinar la influencia del liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019	Liderazgo Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Autoestima • Actitudes • Hábitos • Inteligencia emocional 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con Frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Liderazgo de Influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Clima organizacional. • Confianza 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con Frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
¿De qué manera influye el liderazgo gerencial personal en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019?	El liderazgo gerencial personal influye en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.	Establecer la influencia del liderazgo personal en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.	Liderazgo Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Logro 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con Frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Liderazgo de Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Capacidad 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con Frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre

Huancabamba- Piura – 2019?	Piura – 2019.	Piura – 2019	VARIABLE: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
¿De qué manera influye el liderazgo gerencial de influencia en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019?	El liderazgo gerencial de influencia influye en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.	Establecer la influencia del liderazgo gerencial de influencia en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019	Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad • Organización 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con Frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
¿De qué manera influye el liderazgo gerencial estratégico en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019?	El liderazgo gerencial estratégico influye en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019.	Establecer la influencia del liderazgo gerencial estratégico en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Extrínseca • Motivación Intrínseca 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con Frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
¿De qué manera influye el liderazgo gerencial de resultado en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019?	El liderazgo gerencial de resultado influye en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019	Establecer la influencia del liderazgo gerencial de resultado en el desempeño laboral: habilidades, motivación y personalidad en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura – 2019	Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Expresión • Pensamientos 	Ordinal 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con Frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Metodología	Tipo de Investigación: Descriptiva Correlacional	
				Diseño No Experimental	

A10: Matriz de ítems de la variable 1

MATRIZ DE ÍTEMS LIDERAZGO GERENCIAL

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable independiente: Liderazgo Gerencial	Páez y Yepes definen el liderazgo gerencial como un fenómeno social que se manifiesta cuando el gerente logra que su grupo de colaboradores se comprometa alrededor del logro de la visión corporativa. El líder gerencial es quien por sus cualidades, actitudes, conocimientos y destrezas en el campo empresarial donde se	Liderazgo Personal: El líder está consciente de la manera cómo piensa y actúa al liderarse a sí mismo. Cuando alcanza la seguridad y la autoestima necesarias para vencer barreras mentales, descubrir el sentido de la vida, enriquecer las actitudes, los hábitos, la calidad de vida y el carácter del individuo, aprovechar al máximo los dones propios y desarrollar su inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Autoestima • Actitudes • Hábitos • Inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Demuestra capacidad para evaluarse de manera realista? • ¿Expresa sincera y sencillamente sus emociones, intereses y sentimientos personales? • ¿Asume el error y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación? • ¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima? • ¿Tiene confianza en sí mismo y humildad para saber pedir ayuda cuando uno mismo es incapaz de conseguir objetivos o desconoce las estrategias y herramientas necesarias para llegar a buen fin? • ¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional? • ¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre

	desenvuelve, en un momento dado, logra inspirar, generar confianza y credibilidad en su grupo de trabajadores			<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas? • ¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral? 	
	grupo de trabajadores	<p>Liderazgo de Influencia:</p> <p>El saber manejar las dimensiones de la comunicación para promover la colaboración y mantener un clima organizacional favorable, hacer que los integrantes del equipo construyan confianza, eliminen temores, acepten retos, tengan creencia en ellos mismos y logren resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Clima organizacional. • Confianza 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal? • ¿Tiene pocos prejuicios y es tolerante? • ¿Lidera de manera directa el proceso productivo de los trabajadores? • ¿Sabe implicar a los trabajadores en proyectos? • ¿Sabe poner a cada trabajador al frente de las tareas para las que se siente más capacitado a la vez que le impulsa a enfrentarse a retos accesibles? • ¿Muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a prestar ayuda a sus trabajadores cuando la necesiten y acogerlos en una situación difícil? • ¿Escucha y analiza con detenimiento, las ideas de los demás? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre

		<p>Liderazgo Estratégico: Adapta a los trabajadores hacia las nuevas exigencias del mercado competitivo, y brinda las herramientas y estrategias necesarias que permitan que el cambio lleve la organización hacia el logro de la visión y misión formulada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Logro 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que hace buena gestión de los grupos de trabajo? • ¿Considera ser persuasivo para que los demás se impliquen en los proyectos comunes del Clas? • ¿Comunicar de forma convincente sus ideas a los demás? • ¿Conoce e interpreta correctamente las motivaciones e intereses personales ocultos de sus colaboradores y armoniza estos con los objetivos del Clas? • ¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo? • ¿Es asertivo en su estilo de comunicación? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre
		<p>Liderazgo de Resultado: En la dimensión del liderazgo de resultados, el líder optimiza y operativiza la estrategia, logrando resultados y creando mayor capacidad organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Capacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que el tiempo de trabajo en equipo se ha convertido en un espacio de intercambio de experiencias y de nuevas ideas controlando a las personas que obstaculizan el intercambio? • ¿Considera que la comunicación fluye entre los distintos equipos y Establecimientos de Salud de forma colaborativa superando la privacidad y el ocultismo propio? • Tiene mucha confianza en la capacidad y buen juicio del personal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Con frecuencia 4. Casi Siempre 5. Siempre

A11: Matriz de ítems de variable 2

MATRIZ DE ÍTEMS: DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Variable Desempeño Laboral</p>	<p>Chiavenato Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Quintero (19)</p>	<p>Habilidad: Procesos amplios constituidos por acciones y operaciones; el autor toma fundamentos psicológicos de la habilidad que realiza, toma en cuenta a la acción como una unidad de observación, que se presenta cuando la persona trabaja, la cual se divide en distintos procedimientos con establecido raciocinio y consecutividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Capacidad • Organización 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que tiene buen manejo de los programas Word, Excel, Hotmail, internet? • ¿Le resulta fácil la revisión y el análisis de documentos? • Llega puntualmente a su trabajo? • ¿El trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe? • ¿Considera que tiene capacidad de toma de decisiones? • ¿Se comunica e Interactúa con sus compañeros y jefes? • ¿Se organiza y adecua con facilidad? • ¿Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos? • ¿Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado? • ¿Identifica las funciones y tareas que debe desarrollar? • ¿Ud. conoce las normativas establecidas por la entidad? • Propone ideas para mejorar los servicios del Establecimiento de Salud? 	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>Motivación: La motivación es lo que impulsa a la persona a realizar las funciones del puesto que ocupa en el trabajo, si el servidor se siente motivado realizará con mayor esfuerzo su trabajo, de lo contrario este se sentirá desmotivado a realizar sus labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Extrínseca • Motivación Intrínseca 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se reconoce la puntualidad y el compromiso del servidor? • ¿Se reconoce el logro y cumplimientos de metas? • ¿Se reconoce a los servidores todos los beneficios de ley? • ¿Percibe su remuneración en la fecha programada? • ¿Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil? • ¿Persiste con entusiasmo el logro de sus objetivos aun en situaciones difíciles? • ¿Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones? • ¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros? • ¿Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros? • ¿Se siente identificado con la entidad? 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
		<p>Personalidad: Serie respectivamente permanente de tipologías psicológicas que crean, guían y controlan el comportamiento de los individuos. Usualmente, la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Expresión • Pensamientos 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El logro de sus metas y objetivos dependen de su esfuerzo y perseverancia? • ¿Considera que las veces que no se cumple con las metas impuestas en su trabajo se deben por la falta de apoyo por parte de la entidad? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

		<p>personalidad se fija y alcanza su raciocinio a los 30 años de edad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que el logro o fracaso de sus tareas dependen directamente de entidad? • ¿Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas? • ¿Siempre espera resultados positivos de sus trabajos realizados? • ¿Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone? • ¿Controla sus emociones ante situaciones incómodas? • ¿Considera que tiene capacidad de dominar su carácter? • ¿Siempre piensa antes de actuar? 	
--	--	--	--	--	--

A12: Formato de consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Nilda Neida Machado Machado, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura - 2019, con el objetivo de: Determinar la influencia del liderazgo Gerencial en el desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura - 2019, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad.....42803430.....

Piura, 20 de Abril de 2019



FIRMA

A13: Documento de aceptación

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUGNIDAD"

Piura, 23 de Abril del 2019

LIC. MILAGROS MELENDEZ TAVARA

Gerente del CLAS Higuierón- San Miguel de El Faique

Estimada y distinguida Señorita:

Yo Nilda Neida Machado Machado, identificada con DNI N° 42803430, Bachiller en Obstetricia y egresado de la Universidad católica Los Ángeles de Chimbote; la saludo cordialmente y a la vez solicitarle el debido permiso para realizar la investigación en su prestigiosa institución que dirige y acceso a la misma con fines de obtener informaciones que me permita desarrollar el estudio titulado: El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019.

Esperando se me brinde las facilidades correspondientes, ya que el resultado de la investigación será en beneficio a la población estudiada y enriquecerá nuestras bases científicas en nuestro ámbito de trabajo. Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.

Nilda Neida Machado Machado
DNI N° 42803430

Lic. Zaida Pacheco Balleza Gil
Licenciada en Psicología
C.O.P. 13041

*Se acepta con
Realización de
Investigación*

