



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un
establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Guzman Ibarra, Grassi Lisseth ([orcid.org/ 0000-0002-3805-2709](https://orcid.org/0000-0002-3805-2709))

ASESOR:

Gamarra Sánchez, Carlos Antonio ([orcid.org/ 0000-0002-5625-7820](https://orcid.org/0000-0002-5625-7820))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a nuestro Dios, por bendecirme y permanecer junto a mí en momentos buenos y, sobre todo, en los difíciles, ya que me brindó la sabiduría necesaria para culminar con éxito cada etapa de mi vida, incluyendo la maestría que, con mucha fe en Él, decidí cursar.

A mi madre y hermanos por su invaluable apoyo, sobre todo a mi amada hija Alessandra, mi mayor motivación y bendición, quien supo comprender cada momento vivido durante el desarrollo de mis estudios de maestría.

Grassi Lisseth Guzmán Ibarra

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada persona que me apoyó con la revisión bibliográfica exhaustiva, la recolección y análisis de los datos y la redacción de la presente tesis, así como a aquellos que me brindaron palabras de motivación, fuerza y sobre todo mucho apoyo, como también a la universidad la cual me brindo la oportunidad de lograr una meta más propuesta en mi vida.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	10
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	299
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN.....	322
VI. CONCLUSIONES.....	366
VII. RECOMENDACIONES.....	377
REFERENCIAS	399
ANEXOS.....	422

Índice de tablas

Tabla 01.	Ficha técnica de la adaptación del instrumento sobre liderazgo autocrático	25
Tabla 02.	Ficha técnica de la adaptación del instrumento sobre desempeño laboral	26
Tabla 03.	Grado de correlación según coeficiente de correlación	28
Tabla 04.	Características de los participantes del estudio	29
Tabla 05.	Análisis de normalidad	30
Tabla 06.	Correlación de Pearson entre el liderazgo autocrático y sus dimensiones, con el desempeño laboral	31

RESUMEN

Introducción: El liderazgo es una habilidad que permite a un equipo u organización lograr sus metas. Respecto a los estilos, el liderazgo autocrático predominó en las últimas décadas, más aún en los sistemas de salud, lo cual puede influir en el desempeño laboral de los miembros del equipo. Si el personal asistencial no organiza adecuadamente su forma de trabajo, la calidad del servicio ofrecido podría ser mal percibido. **Objetivo:** Evaluar la relación entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de la costa piurana. **Métodos:** Diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 22 miembros del personal de salud del CLAS Batanes, tomados como una muestra censal, a quienes se les aplicó dos instrumentos para evaluar el liderazgo autocrático y el desempeño laboral. **Resultados:** La edad media fue de 40.1 ± 7.4 años, con un predominio de personal femenino, nombrado y de enfermería técnica. Además, se evidenció una correlación positiva media (Pearson=0.205, $p < 0.05$) entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral, a la vez que sus dimensiones de liderazgo de influencia (Pearson=0.559, $p = 0.007$), liderazgo estratégico (Pearson=0.564, $p = 0.006$) y liderazgo por resultados (Pearson=0.534, $p = 0.01$) tuvieron una correlación positiva considerable. **Conclusiones:** El liderazgo autocrático tuvo una correlación significativa con el desempeño laboral, predominantemente en sus dimensiones de influencia, estratégico y de resultados. **Palabras clave:** Liderazgo, evaluación del rendimiento de empleados, sistemas de salud, Perú (*DeCS-BIREME*)

ABSTRACT

Overview: Leadership is an ability that allow to the team or company to accomplish their goals. Regarding the styles, the autocratic leadership predominate the last decades, even more in the healthcare systems, this could affect to the team members' job performance. If healthcare staff can't manage properly their performance, the quality of offered service could be poorly perceived. **Aim:** Assess the relationship about autocratic leadership and healthcare staff's job performance in a Piuran coast healthcare center. **Methods:** Correlational descriptive design. The population was around 22 healthcare staff from CLAS Batanes, which was taken as census sample, to whom two instruments were applied to assess autocratic leadership and job performance. **Results:** The mean age was 40.1 ± 7.4 years, with predominance of female, permanent work, and technical nursing personnel. In addition, a medium positive correlation (Pearson=0.205, $p < 0.05$) was evidenced between autocratic leadership and job performance, as well as influence leadership dimension (Pearson=0.559, $p = 0.007$), strategic leadership dimension (Pearson =0.564, $p = 0.006$) and leadership by results dimension (Pearson=0.534, $p = 0.01$) had a considerable positive correlation. **Conclusions:** Autocratic leadership had a significant correlation with job performance, mostly in its dimensions of influence, strategy and results.

Keywords: Leadership, employee performance appraisal, health systems, Peru
(MeSH-Medline)

I. INTRODUCCIÓN

El cumplimiento de diferentes objetivos dentro de un proyecto u organización depende sobremanera del compromiso y la actitud de sus miembros, sin embargo, se debe resaltar la figura del líder como figura influyente en todos los entes que conforman el equipo para lograr un propósito común (Northouse, 2018). Cabe mencionar que la influencia de dicho líder debe ser considerada como una habilidad para dar confianza a otro ser sobre las intenciones mutuas para alcanzar una meta, y no la autoridad para buscar que se obedezcan sus indicaciones (Adair, 2019).

Desde la descripción basada en cualidades personales hasta el surgimiento del liderazgo transformacional, la concepción del liderazgo es valorado de diversas formas, según el autor que se cite (Swanwick & McKimm, 2011). En la actualidad, la idea de tener una gran capacidad de influir en las personas ha cobrado importancia, pero es necesario comprender que es un proceso interactivo entre el líder y sus seguidores (Northouse, 2018).

Por otro lado, nuevos enfoques han tomado relevancia, especialmente en el sector salud, los cuales conducen sus esfuerzos hacia el liderazgo compartido y la asignación reflexiva de responsabilidades, demostrando que la participación activa de cada parte en la toma de decisiones contribuye a un desempeño laboral óptimo (van Diggele, Burgess, Roberts, & Mellis, 2020). Es preciso definir que el desempeño laboral es un comportamiento por el cual se puede lograr el éxito y la productividad en un trabajo (Jacobs, Hellman, Wuest, & Markowitz, 2013), de manera que, cuando el liderazgo se orienta a los trabajadores de una institución, el impacto en el desempeño laboral es significativo (Parveen, Quang Bao Tran, Kumar, & Shah, 2022), así las actividades realizadas de forma individual y como conjunto también se verán afectadas, influyendo a su vez en los usuarios.

En las últimas décadas, los sistemas de salud se estuvieron basando en una estructura de autoridad vertical que, según la “teoría de sistemas gerenciales” de Likert (1976), corresponde a un sistema explotador-autoritario, descrita por Buble y Pavic (2007) como aquel en donde el líder prioriza los medios para alcanzar los objetivos organizacionales por encima del bienestar del personal, recurriendo en ocasiones a infundir miedo. Estas características definen parcialmente al líder autocrático, quien considera menos el grado de participación de su equipo, por el

contrario, busca un mayor control sobre los procesos de toma de decisiones y actividades en curso (Bass, 1990; Van Vugt, Jepson, Hart, & De Cremer, 2004). Es un estilo que no consulta decisiones, no aprecia opiniones o ideas, pues se enfoca en direccionar a cada miembro de su equipo según el modo y tiempo que disponga para realizar las actividades, las técnicas a utilizar, inclusive supervisar y asegurar que se realice cada indicación proporcionada, todo en base a su poder ilimitado y requerimientos para su satisfacción propia.

Por tanto, esta investigación tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de la costa piurana. Para ello se toma en consideración el estudio realizado en un grupo control de niños, en el cual Chiavenato (2001) nos explica las características del líder y del grupo durante la investigación se pudo observar que el liderazgo autocrático tiene características en el líder es fuerte e impositiva, en el grupo no se fomenta la integración del grupo por ello hay cierta agresividad y frustración, falta de espontaneidad, iniciativa, presenta alguna satisfacción en cuanto a la realización de sus actividades, ejecutándolas solo si el líder está presente y en su ausencia expresa sus sentimientos reprimidos (pág. 316). Así, podemos inferir en las vivencias y características que se puede apreciar en las autoridades de dicha institución en salud en Chulucanas se inclina por el liderazgo autoritario, y la manera en que el tipo de liderazgo identificado se relaciona con el desempeño laboral y las competencias que debe presentar todo trabajador del sector salud. Al mismo tiempo, desde la posición del Ministerio de Salud peruano (2011), se identifican también competencias para un adecuado desempeño laboral de los trabajadores, tales como compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, comunicación en base a interculturalidad, trabajo en equipo, capacidad de organización y planificación, solución de problemas, siendo de suma importancia que el líder reconozca el valor del factor humano, de esa manera se pueda alinear las competencias identificadas en cada colaborador con los objetivos institucionales. (pág. 45).

De este modo, el presente proyecto se desarrollará en un periodo que comprende entre el 4 de abril al 04 de agosto del 2022, en un puesto de salud de la ciudad de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura, la presente

investigación es de tipo cuantitativa, ya que se realizara mediante la confección de encuestas, las cuales serán aplicadas a la totalidad de los trabajadores en salud que forman parte de esta institución.

En el mundo actual es necesario y de suma importancia que al dirigir una organización o estado, tener la habilidad y el conocimiento necesario para ejercer un adecuado liderazgo, teniendo en cuenta por sobre todo el líder debe contar con la habilidad motivacional necesaria para cambiar comportamientos y actitudes de las personas, dentro de este marco, convenientemente lo que se lograra es transformar en líderes a cada integrante del grupo humano que dirige y con una perspectiva más amplia, adoptara la capacidad de reconocer, reforzar las competencias y habilidades propias de sus colaboradores, llevándolos al máximo de su potencial, evidentemente, esto fomentara de manera constante el desarrollo de sus capacidades tanto individuales, como del equipo de humano del cual se forma parte (Selman, 2008)

En efecto, esta visión objetiva del líder permite que todos los niveles jerárquicos estén alineados con la visión y la misión de la organización, en consecuencia permite obtener de forma efectiva los resultados previstos, no obstante esto genera bienestar en el colaborador, debido a que es reconocido su desempeño de acuerdo a la confianza depositada en él, para un desarrollo eficiente de las funciones que le fueron asignadas, el efecto esperado seria su automotivación para seguir logrando objetivos presentes y futuros tanto dentro de la organización como a nivel personal. En esa misma línea, Zuluaga (2019) nos refiere que aún no se pudo determinar el orden exacto de ambos términos, sobre si el líder nace o se hace, pero sí que la importancia que radica al ejercer el liderazgo es necesario tener las competencias gerenciales y la experiencia, ya que esta influye en la calidad del ejercicio del liderazgo, siendo clara en el hecho que la responsabilidad que conlleva el liderazgo no puede inculcarse en una persona que no quiere ser líder. Por el contrario, explica que se puede tener un liderazgo importante en niveles jerárquicos altos, pero puede no ser efectivo el los demás niveles restantes, por lo que hace notar que de acuerdo a las circunstancias y exigencias se deben aplicar los estilos de liderazgo (pág. 2).

En una revisión bibliográfica rápida, se puede encontrar estudios que aluden a un impacto preferentemente negativo del liderazgo autocrático en un país, así como

en el desempeño laboral dentro de una organización, pero de alguna manera en situaciones imprevistas puede ser de ayuda. Según Biglieri *et al* (2021), existe cierta correlación en la escala de positividad medida con el liderazgo autocrático, es decir, los autores mencionan, en cierto modo, que en ocasiones viene a ser este liderazgo necesario para una adecuada toma de decisiones cuando se presenta un imprevisto o hay problemas con algún trabajador.

En América latina, el liderazgo en momentos de crisis política, económica y, sobre todo ahora, en el sector salud, es un tema de mucha importancia, ya que es necesario, en todos los países latinoamericanos que lo conforman, el ejercicio de un liderazgo transformacional, siendo que la gran mayoría de los ciudadanos residentes en estos países quienes se encuentran a la espera de que, en un potencial cambio de gobierno, se permita un cambio que mejore la situación actual. Sin embargo, hasta el momento, aún no hay una persona idónea para tan importante cargo, inclusive funcionarios idóneos capacitados y responsables que contribuyan con el crecimiento económico de sus países y trabajen por el bienestar social, pero hasta el momento tenemos representantes que, si bien no tienen dominio de liderazgo, practican el liderazgo autocrático. Así, tal como lo manifiesta Selman (2008), la solución a muchos de los problemas de los países latinoamericanos podría ser el liderazgo que transforma, pero no llega a ser una solución sin el compromiso de todos para el logro de un futuro diferente, asumir la responsabilidad como líder y del mismo modo aprender a otorgar poder y responsabilidad a aquellos que nos siguen, ya que la responsabilidad enseñada nos sirve de guía y referente, en suma esta pueda ser la base para crear un mejor futuro mediante una cultura de liderazgo compartido (pág. 5).

A nivel nacional, se percibe más la falta de liderazgo, con mayor énfasis en el sector público, con predominio del liderazgo autocrático, pues “los líderes están orientados hacia la comandancia y el control siendo de característica unidireccional” (Gonzalez, 2018). Incluso en gran parte de las macrorregiones, coexiste la ausencia de trabajo en equipo por parte de nuestras máximas autoridades políticas, en quienes predomina un conflicto de intereses individualistas, en retrospectiva, se puede colegir que, por las características que presentan nuestras principales autoridades es de carácter autocrático, aún no tenemos en los cargos importantes

del estado peruano personas idóneas “líderes” que nos representen de forma eficiente y eficaz, detalles importantes para asegurar el bienestar de la población, sobre todo de los más vulnerables de nuestro país. (Tuesta Soldevilla, 2002). Este autor también resalta el distanciamiento que existe entre la ciudadanía, el estado, siendo que nuestra sociedad se haya a la búsqueda de hombres providenciales y de fuerte liderazgo quienes basados en formas nuevas de construir política y sean estos quienes puedan reemplazar a los caducos quienes perdieron la capacidad de agregar, canalizar intereses y demandas sociales, donde lo que impera es la capacidad de dar soluciones inmediatas a las necesidades que agobian a la sociedad (Tuesta Soldevilla, 2002). Por esta razón, un político debe ser guía, un referente, en habidas cuentas, debe desempeñarse de manera eficiente en pro del bienestar social, pero en nuestro país es evidente la falta total o parcial de conocimiento y práctica de liderazgo, siendo necesario acotar que nuestras autoridades en muchas ocasiones son elegidas no por sus capacidades o concursos públicos sino más bien como cargos de confianza y de ahí radica el hecho que muchas veces no tienen ni las capacidades, competencias que requiere un líder exitoso que propicie la gestión de talento humano y obtenga de sus colaboradores un alto rendimiento laboral.

El lugar elegido para realizar la investigación, es un establecimiento de salud del primer nivel de atención en salud en el distrito de Chulucanas - Piura, dedicada a brindar atención primaria con actividades preventivo-promocionales, de manera que con este estudio se pretende interpretar la realidad que vive los que laboran en el establecimiento de salud, donde la gran mayoría de trabajadores concuerdan de manera empírica, que el liderazgo predominante de dicha institución es el autocrático. Las autoridades del centro de salud presentan un perfil de liderazgo que aparentemente no impacta de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores, por tal motivo, y según las características que predominan en las autoridades se considera que existe el ejercicio del liderazgo autocrático.

Entre las diferentes causas por las que es considerado un liderazgo autoritario que afecta el desempeño laboral de los trabajadores, se detectaron las siguientes, solo entrega órdenes a los colaboradores, ausencia constante de las autoridades en el establecimiento, conflictos entre los usuarios internos y externos, las decisiones

tomadas por el líder son consideradas injustas, no hay equidad e igualdad de oportunidad para todos los trabajadores, no hay comunicación clara de los roles, actividades, funciones, objetivos, metas y visión de donde se quiere llegar como institución, reuniones de coordinación poco frecuentes con todo el equipo de trabajo para aportar ideas de innovación o mejoras y si son expresadas ideas u opiniones son desestimadas, solo si se presentan quejas o llamadas de atención hay comunicación directa con el líder, no se respeta los niveles de mando asignados, siendo que al final la última palabra la toman la cúpula de la institución, no se realizan evaluación de desempeño o rendimiento laboral de acuerdo a las metas o indicadores, el líder es considerado autoritario, poco humilde, no le interesa el bienestar de sus colaboradores ni del usuario final, manejándose en la ambigüedad y en sus propios Juicios de valor y creencias, el estatus quo solo está en el área de enfermería siendo ahí donde por años vienen rotando los cargos de jefatura y gerencia del establecimiento de salud. Por estas características las autoridades del establecimiento son consideradas autocráticas y/o autoritarias “el líder asume y centraliza todas las decisiones, mientras los subordinados sólo obedecen sus órdenes” (Chiavenato, 2006)

Algunos de los efectos que trae consigo este problema es que afecta el desempeño laboral ya que los trabajadores e inclusive las autoridades, no están capacitados o alineados con los valores, objetivos, visión y misión del establecimiento, existe falta de compromiso, bajo rendimiento y productividad, clima laboral insatisfactorio debido a los conflictos frecuentes entre el personal de las diferentes áreas los cuales no son oportunamente atendidos, conductas negativas, desmotivación ya que no es valorado o reconocida la labor realizada por el colaborador, alto grado estrés o miedo ante algunas amenazas por parte de las autoridades, hay deterioro en la relación entre el personal y los usuarios externos, por lo que el desempeño y rendimiento laboral se ve afectado, en la medida de lo que se espera que cada trabajador cumpla con competencias, capacidades y habilidades genéricas que debe presentar todo individuo para que la realización de sus actividades de manera óptima, eficaz y con ello se permita el logro de objetivos, que en el caso de los recursos humanos en salud contribuyan y respondan a las necesidades y demandas de la población. (Chiavenato, 2006).

Por ello con la realización de esta investigación, se pretende obtener el conocimiento necesario para contribuir con cambios importantes que mediante la autoevaluación y autorrealización, mejore el desarrollo del estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, y a su vez, mediante una adecuada capacitación de las funciones, roles, visión, misión, objetivos, establecer valores normas, sumado a ello, una adecuada resolución de conflictos y gestión del talento humano, reconociendo las competencias, habilidades, valor y esfuerzo de los trabajadores, con todo ello mejore o cambie el estilo de liderazgo y pueda impactar de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud.

El problema general de la investigación determinar ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?; los problemas específicos serán: (a) ¿Cuál es la Relación que existe entre el Liderazgo personal y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?; (b) ¿Cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de influencia y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?; (c) ¿Cuál es la Relación que existe entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?; (d) ¿Cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de resultados y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?

La justificación teórica; aportara conocimiento sobre el comportamiento de un líder autocrático, permitiendo también corroborar teorías como la de Chiavenato (2006), en el que afirma que este líder concentra todo el poder en él, siendo que el líder asume y centraliza todas las decisiones y acciones, mientras los colaboradores sólo obedecen sus órdenes” (pág. 150). Asimismo, el estudio permitirá identificar nueva información sobre la forma de proceder y actuar de las autoridades que dirigen el establecimiento de salud, contribuyendo así, con aporte teórico sobre estilos de liderazgo autocrático, además, es necesario el desarrollo de investigaciones con estas variables en otros establecimientos de salud del ámbito nacional y regional, siendo que en referencia a los resultados que nos proporcione esta investigación

se identifique el estilo de liderazgo autocrático mediante sus características, las cuales impactan de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores, finalmente mediante las recomendaciones el líder del establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, podrá hacer uso de la información, mejorar sus conocimientos, adiestrarse y la aplicar de manera estratégica la combinación de los tres estilos liderazgos “autocrático, democrático y liberal” de acuerdo a los talentos que presenta cada colaborador, como sostiene Chiavenato (2001).

En función de lo planteado anteriormente, la investigación convenientemente favorecería el aprendizaje en el líder, sobre liderazgo, y su impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores, para ello es recomendada la ayuda especializada de un coaching, que largo plazo, con cambio de actitudes, generaría dentro del establecimiento el fomento de la cultura organizacional, por consiguiente, las prestaciones de servicio serían eficientes, reflejándose en la satisfacción laboral del personal de salud de esta institución.

Relevancia social, en la medida que se mejore el estilo de liderazgo en las autoridades del establecimiento de salud, esto impactaría de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución, sino también de manera prioritaria en beneficio y satisfacción de las necesidades en salud de la población usuaria; quienes se le debe brindar una atención oportuna, eficiente, eficaz, de calidad y con calidez.

La justificación práctica del estudio se enfoca en identificar y comprobar de qué manera relaciona el estilo de liderazgo autocrático ejercido por las autoridades del establecimiento de salud en Chulucanas y el desempeño laboral de sus trabajadores mediante sus competencias como las descritas para el liderazgo autoritario tales como liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico, liderazgo de resultados (Aubert, 2014), estas puedan ser llevadas a la práctica, mejorando los métodos y técnicas de trabajo del líder y el roles y funciones que asigne a cada trabajador, otorgando confianza y responsabilidad compartida, que contribuya elevar el rendimiento, mejore el desempeño de las personas que laboran en las diversas áreas y con ello contribuya como establecimiento de salud del primer nivel de atención con la promoción y prevención de las principales enfermedades que aquejan a las pobladores del ámbito del centro de salud y

enfocándonos en el modelo de cuidado integral por curso de vida, de la persona, familia y comunidad, elevar su calidad de vida.

El objetivo general de la investigación será (a) Determinar cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, 2021.

Los objetivos específicos serán: (a) Determinar cuál es la Relación que existe entre el Liderazgo personal y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022; (b) Determinar cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de influencia y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022; (c) Determinar cuál es la Relación que existe entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022; (d) Determinar cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de resultados y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022

La hipótesis general de la investigación será la siguiente: El estilo de liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022; las hipótesis específicas serán: (H1) Existe relación directa entre el Liderazgo personal y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022; (H2) Existe relación directa entre el liderazgo de influencia y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022; (H3) Existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022; (H4) Existe relación directa entre el liderazgo de resultados y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Schwarz (2017) demostró que el desempeño, y la identificación organizacional se ven afectados de manera positiva por el liderazgo, sobre todo el transformacional, que emplean los supervisores de esta empresa, por lo que se afirma en este estudio que los líderes transformacionales si obtienen en sus colaboradores un mayor desempeño ya que encuentran un vínculo emocional con ellos, lo que les permite identificarse con su organización, por lo que según este estudio en el contexto asiático si influye el liderazgo en el desempeño laboral.

En el estudio de Boada (2017), cuyo fin fue identificar el estilo de liderazgo y relacionarlo con el clima laboral en Northospital en la ciudad de Quito, los resultados permitieron conocer la prevalencia de los estilos de liderazgo Laissez Farie, misionero y paternalista, mientras que, respecto al clima laboral, se demostró que no hay relación existente entre el estilo de liderazgo del gerente y el clima laboral del área, este estudio se concluyó que el estilo de liderazgo que opera en los jefes de las áreas de dicha institución no influye en el clima laboral, el indicador con menos satisfacción es el de autorrealización y el indicador con mayor satisfacción entre los colaboradores de Northospital es el de involucramiento laboral.

Es necesario resaltar una profunda investigación realizada en Chile por Muñoz (2019), en donde se identificó distintos estados de satisfacción de los liderazgos ejercidos, pero existiendo un predominio del estilo de liderazgo transformacional, la cual favorece una visión clara, inspirada hacia el compromiso, logrando confianza, motivación, sentido de pertenencia e identificación de los colaboradores, mediante el cambio de conducta, valores, creencias, lo cual favorece al mejoramiento de la gestión interna y al proceso de cambio e innovación dentro de la organización.

Como también dentro de su hallazgos en algunos grupos de colaboradores encuestados, hubo ausencia de liderazgo debido a la falta de comunicación, motivación, ausencia de carisma por parte de líder, lo que genera ausencia de identidad del endogrupo, esto asociado al aumento de la carga laboral y la remuneración diferenciada, por lo que este estudio nos dice que mientras más tenga un comportamiento de liderazgo transformacional el líder, los integrantes de su equipo de trabajo lo verán como un prototipo a seguir y como uno de los suyos y de esa manera se comprometerán con los objetivos establecidos por el líder;

considera también que este estilo de liderazgo también influye en la disminución de enfermedades de tipo psicolaboral.

Esta investigación habla también del estilo Laissez Farie relacionándolo de manera negativa con el desempeño laboral, ya que no noción de un líder modelo o prototipo del grupo, disminuyendo el compromiso e identidad del endogrupo, pero si este el liderazgo Lassiez Farie lo hace de manera positiva con las enfermedades de riesgo psicolaboral.

Según Lai *et al* (2020), afirma que los líderes transformacionales provocan comportamientos organizacionales de ayuda que benefician a los seguidores, ya que esto genera un mejor desempeño de las tareas asignadas, concluyendo que el rendimiento y el compromiso laboral de sus colaboradores se ven influenciados por el tipo de liderazgo que ejercen sus líderes.

A nivel nacional, Alvarado (2017), en una revisión profunda de conceptos y teorías nacionales y extranjeras referente a sus variables y sus dimensiones, su método fue básico de tipo descriptivo y correlacional, diseño no experimental de corte transversal, conto con una población de 80 trabajadores, en ellos utilizo como instrumento de fuerte confiabilidad basados en un cuestionario de 37 preguntas en la escala de Likert y el coeficiente de Alpha Crombach, dando como resultado para liderazgo gerencial 0.848 y para desempeño laboral 0.890, con un coeficiente de Spearman positivo de 0.789, arrojando como resultado un alto nivel de correlación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de una entidad del ministerio de salud. A su vez otros hallazgos encontrados fueron una relación positiva baja entre la dimensión liderazgo personal y el desempeño laboral, relación positiva alta entre liderazgo social, liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del ministerio de salud del Perú 2016. Por su parte, Torres (2016) alude a una relación significativa entre estilo de liderazgo y el desempeño laboral, indicando que un mayor valor en el estilo de liderazgo incrementa los niveles de desempeño laboral; mientras que, respecto a su hipótesis sobre liderazgo autoritario o autocratico indica que existe relación entre este estilo y el desempeño laboral, algunas áreas se encontró toma de decisiones vertical, baja practica de valores, bajos niveles de labor administrativa, improvisación en el desempeño.

En el estudio de Silva (2017), se aplicó un instrumento basado en los estilos de liderazgo según teorías de Goleman, mencionando que el personal de enfermería en cargos de jefatura presenta estilo de liderazgo en timonel con un 44.11%, seguido del liderazgo visionario con un 23.52, afiliativo 14.70%, coaching 8.82% y un estilo democrático con un 5,88%, mientras que menos del 3% desarrollan un tipo de liderazgo más tradicional, como es el autoritario, coligiendo que es el menos usado por las profesionales de enfermería, debido a que los resultados de desempeño son desfavorables.

Roca (2017), por su parte, determinó la relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en una muestra de administrativos chimbotanos, estableciéndose un grado de relación predominante y directamente positiva entre ambas variables, indicando los resultados que, al establecer y tener en práctica un estilo de liderazgo eficaz se mejora de manera positiva el desempeño laboral. Añade Yarcuri (2018) que, el 40% de los trabajadores tiene la percepción que los directivos tiene un estilo de liderazgo bueno/positivo, siendo estos quienes presentan un desempeño laboral excelente, definiendo relación significativa fuerte entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral.

Yucra (2018) reveló una correlación positiva alta entre cada estilo de liderazgo y el desempeño laboral, mencionando a los liderazgos directivo, participativo y el orientado a resultados. A su vez, Lázaro (2018) midió el grado de relación que hubo entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo, resultando una correlación alta, en tanto Machado (2019) determinó una correlación positiva moderada entre ambas variables, añadiendo que el liderazgo gerencial fue calificado como de alto nivel por el 60% de los encuestados, y un 56,7% calificó su desempeño laboral como muy alto.

Carrasco (2021) afirma que cuanto mejor se ejerza el liderazgo, mayor será la motivación en sus trabajadores, por ende, su desempeño laboral será oportuno. Al mismo tiempo, Caicho (2021) concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, aseverando que en esta institución habrá una mayor productividad laboral a mayor gestión del talento humano.

Según etimología, autocracia alude a “gobernarse a uno mismo”, de modo que las personas que ejercen este tipo de liderazgo cuentan con pocas o nulas habilidades

interpersonales, tales como escuchar asertivamente para obtener información beneficiosa para la toma de decisiones en conjunto y para beneficio de la organización, o mantener una confianza mutua con sus colaboradores. Por el contrario, es quien decide por el grupo, demostrando ser controlador e inflexible, razón por la que impone el cumplimiento indiscutible de las normas y reglas, exige y demanda al control absoluto, por lo que en ocasiones se vale de la manipulación, coacción e incluso la fuerza para que se cumplan sus exigencias y así logra cumplir sus propios objetivos.

Es necesario resaltar que muy pocos poseen el don innato del liderazgo, el cual conlleva al desarrollo de ciertas habilidades como la empatía, conocimiento, competencias, destrezas motivacionales, paciencia, entre otras características, las que fungirán de guía motivacional e influencia en los seguidores, rasgo importante de quienes ejercen de forma exitosa el liderazgo democrático o transformacional. No obstante, existen también quienes no son partícipes, ni guías del proceso y seguimiento de las actividades a realizar dentro de la organización, sino más bien son los colaboradores quienes ejecutan las órdenes y actividades, lo que hace difícil e ineficaz el trabajo de sus colaboradores, convirtiéndose estos en personas pasivas en el ámbito laboral, ya que están acostumbrados solo a seguir órdenes directas para saber exactamente que se debe hacer, por lo que no se encuentran comprometidos con los objetivos trazados y consecuentemente proporcionan a la organización baja o nula productividad. Un estudio previo (Foladori) nos habla que Kurt Lewin no coloca en ninguna categoría al líder o al liderazgo, no lo destaca en un esquema de forma que lo diferencie, para el estudioso el grupo lo es todo, para él observar el comportamiento del grupo, proporciona información que nos permite caracterizar el rol que cumple cada individuo dentro de este grupo (pág. 2). Por lo tanto, es importante destacar que muy pocos individuos llevan consigo innato el ejercicio idóneo del liderazgo.

Según Valdez y Vidal (2010), “el liderazgo autocrático ejerce el poder de manera absoluta, dirigiendo al equipo de trabajo sin considerar las opiniones de sus miembros”. Por otro lado, Sole (2021) menciona que el liderazgo autoritario o autocrático puede llegar a ser muy negativo, ya que es ejercido de forma inconveniente tanto para la organización como para los colaboradores, suele dar órdenes sin dar mayores detalles ni explicaciones demandando se cumplan sus

requerimientos sin tomar en cuenta ideas, siendo así que incluye amenazas si no son cumplidas sus órdenes tal y como el pide se realicen, además, no ostenta la capacidad para delegar funciones y confiar en el talento de sus colaboradores, en cuanto a ellos tampoco confían en él, por temor a sus represalias, Mientras la autora concuerda que en momentos de crisis y circunstancias específicas con algunos colaboradores no alineados y de toma de decisiones rápidas puede ser de mucha ayuda si es empleado adecuadamente, nos dice también que aun en la actualidad se fomenta el uso del este tipo de liderazgo, a pesar de ser considerado un veneno para el clima emocional del grupo de trabajo, lo que al final afecta de manera directa al usuario externo. (pág. 32). Además, Ortiz (2015) analiza la propuesta de David Fishman, quien nos habla de un falso líder o seudolíder, estilo muy parecido al autocrático, en donde el seudolíder basa acciones en sus propios intereses, valores y principios, siendo que de manera encubierta busca perpetuar la dependencia de sus colaboradores (pág. 4). Indica también, que un líder no debe maltratar a sus colaboradores, mucho menos los obliga a realizar funciones, por el contrario, de manera intrínseca y extrínseca los motiva a trabajar con el fin de alcanzar las metas propuestas para la organización, después de estar en ella: confianza, conexión, creatividad e innovación. Dentro de una organización debemos destacar la importancia del liderazgo, ante todo es donde el gerente o líder desarrolla todas la habilidades y competencias que deben caracterizarlo, como la capacidad de guiar, dirigir, orientar, enseñar, controlar, supervisar al equipo humano el cual dirige, lo que es de suma importancia para la supervivencia de la organización o negocio (Ortiz Vásquez, 2015).

Autores y estudiosos han tratado de manera distinta al liderazgo, sobre todo indicando que el ejercicio adecuado del líder debe otorgársele a quien tenga la capacidad o habilidad de guiar, influir, destacando su capacidad motivacional para la ejecución eficaz de las actividades asignadas y se llegue a la meta deseada, aún en la actualidad existen diversos cambios de paradigma en torno a este tema, sobre todo en la combinación de estilos que se debe o puede ejercer con la diversidad de colaboradores que tenga a cargo el líder. Según Chiavenato (2001), los sistemas administrativos de Likert dentro de los cuales definiremos a dos de ellos, los cuales tiene a fin con el presente estudio: (1) autoritario coercitivo y el sistema (2) autoritario benevolente; siendo el sistema (1) uno de los más duros y

cerrados, “autocrático, fuerte, coercitivo y arbitrario que controla rígidamente todo lo que ocurre dentro de la empresa” (pág. 290). Este sistema se caracteriza por ser: (a) el proceso de toma de decisiones es totalmente centrado y sobrecargado en nivel jerárquico alto de la empresa, y es en este mismo donde resuelven los contratiempos. (b) presenta escaso flujo de comunicaciones, la cual se da solo de forma vertical llevando las ordenes, con escasa bidireccionalidad, no se toma en cuenta ideas, información u opiniones, por lo que los líderes de la organización en muchas ocasiones tienen información limitada, errónea o incompleta. (c) están restringidas las conversaciones entre los colaboradores, por ello prohíbe se organicen dichas conversaciones informales, ya que el líder ve como una amenaza a las relaciones interpersonales para la correcta ejecución de las actividades, y para evitar esta situación asigna tareas y cargos que eviten que se produzcan tales conversaciones, con la finalidad de aislar a sus colaboradores. (d) este tipo de líder genera desconfianza y temor en sus colaboradores ya que establece un sistema de recompensa escasas y castigos continuos, “las personas deben obedecer las normas y reglamentos internos, ejecutando las tareas de acuerdo a métodos procedimientos impuestos” (Chiavenato, 2001). Por otro lado, el sistema (2) autoritario benevolente, se dice de este que es más suave, condescendiente, por lo tanto, menos rígido, siendo sus características las siguientes; (1) en el proceso de toma de decisiones aún se centra en nivel jerárquico superior, pero con cierta delegación para tomar decisiones las cuales son rutinarias y no son muy importantes, por lo que están sujetas a ser aprobadas por las autoridades. (2) si bien es cierto existe algún grado de comunicación y los niveles jerárquicos altos se retroalimentan de la información brindada, aún se mantiene de forma vertical y hacia abajo del nivel jerárquico. (3) existe cierto permiso por parte de las autoridades para las relaciones interpersonales, pero aun es relativamente escasa la organización informal, porque aún es considerada una amenaza para la realización de las actividades dirigidas al cumplimiento de los objetivos institucionales. (4) el sistema de recompensa y castigos en este estilo es más equilibrado, tanto como hay recompensas salariales y materiales, las hay en medidas disciplinarias y castigos (Chiavenato, 2001). Cabe resaltar que este autor recomienda que, en la práctica diaria, el líder, debe combinar el uso de estos tres tipos de liderazgo “autocrático, democrático y liberal”, consecuente con la situación,

como también de los individuos y las actividades a realizar, sugiriendo determinadas labores, impartiendo orden, escuchando opiniones y consultando antes de tomar decisiones, es muy importante que el líder sepa qué determinado estilo de liderazgo usar de acuerdo a la circunstancia y actividad a desarrollar. (pág. 317)

Un hallazgo interesante es el artículo de Goleman (2017), en donde se destaca que los estilos de liderazgo deben ir de la mano con la inteligencia emocional, sumado esto a la “capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo” por lo tanto todas estas características deben favorecer tanto al líder como al colaborador, lo que transformara su desempeño y permitirá que se eficaz y eficiente, por ello el líder debe influir, motivar, ser carismático, debe favorecer la cultura y clima organizacional, así mismo, nos dice que el foco debe estar puesto en ambos líder-colaborador, en el que el líder debe tener la capacidad de un liderazgo flexible y tener dominio de los diversos estilos con los que debe estar particularmente entrenado, para su práctica de acuerdo al comportamiento de cada colaborador o situación negativa que se presenta (pág. 1). Por otro lado, Ayoub (2011) cita a French y Raven (2001) para reforzar su teoría sobre liderazgo autocrático, quien explica que este estilo toma la decisión sobre normas, políticas internas, forma de dirigir, trabajar y el desarrollo de actividades a realizar las centralizada totalmente en él, no toma en cuenta opiniones, no obstante enfatizan en la obediencia, lealtad, seguimiento de roles, manejando de manera excepcional un sistema de coerción y recompensas (pág. 35). Asimismo, Sánchez (2017) presenta en su análisis de los tres estilos básicos de liderazgo según Kurt Lewin, el cual coincide en su descripción con los autores anteriormente mencionados, nos dice que estilo de liderazgo autocrático es característico de una autoridad centralizada, asume que tiene la verdad en de sus decisiones las cuales son unilaterales, afirma que estas son las más acertadas e incuestionables, solo por ello incluye seguimiento para que sean cumplidas, Sánchez agrega que este estilo enfatiza como debe ser método y las técnicas a trabajar, restringe la participación y comunicación entre los integrantes de su equipo, realiza sus apreciaciones y críticas sobre sus colaboradores de acuerdo a sus propios juicios de valor, por ultimo este líder a pesar de asignar y establece las tareas a realizar no participa junto a sus

colaboradores de la realización de dichas actividades (págs. 46,47). Cabe mencionar que este autor, citando a Duro (2006), refiere que el liderazgo es un tema obligado en las teorías sobre comportamiento y psicología organizacional, dirección y administración, destacando el liderazgo y su estrecha relación con la eficacia organizacional, supervisión y una bien llevada toma de decisiones, en tanto que caracterizar y llevar un análisis constante del estilo de liderazgo que se está ejerciendo, permitirá orientar al líder en su proceso de valoración, entrenamiento desarrollo y formación constante. (pág. 73). Asimismo, Martin *et al* (2021) dimensiona las tres modalidades de liderazgo según Kurt Lewin: (1) Autoritario: El líder realiza la toma de decisiones con respecto a los roles, técnicas y métodos de realización de tareas y condiciones en que desarrollan el trabajo los subordinados. Realiza tanto críticas como alabanzas a los trabajadores. (2) Democrático: La toma de decisiones viene determinada por un proceso de debate colectivo y el líder actúa como un experto que aconseja a sus subordinados. Basado en la identificación del líder con su grupo de subordinados. (3) Laissez-Faire: Los subordinados toman sus propias decisiones con toda libertad, pero no siempre se responsabilizan de las consecuencias de las mismas. Asociado a baja productividad (pág. 3).

Según Chiavenato (2001), y corroborado desde la perspectiva de Ayoub (2011), se colige que el liderazgo autoritario o autocrático implica un carácter de mando y de imposición, en el equipo de trabajo existe tensión, agresividad, ausencia de espontaneidad, iniciativa, amistad. Aparentemente se realizan las actividades con gusto, pero solo se realizan de manera adecuada cuando el líder está presente, en el momento de su ausencia, todo se detiene y salen a relucir los sentimientos de insatisfacción laboral y un deficiente clima laboral.

Es necesario hacer destacar, en la actualidad aun los gerentes no aprecian la importancia de capacitarse y entrenar constantemente el liderazgo y la manera en que favorece al clima laboral y la forma en que este último influye en el logro de resultados, por lo tanto, los gerentes actualmente no logran apreciar cuán profundamente el clima organizacional puede influir en la consecución de resultados esperados para la organización. el liderazgo a su vez influye de gran manera en la cultura y el logro de objetivos organizacionales. Desde la posición actual de Goleman (2017), nos presenta sus enfoques de estilos básicos de liderazgo, todos ellos relacionados con un tipo de inteligencia emocional, que

pueden afectar al clima organizacional de manera distinta, pero para la realización de la presente investigación nos centraremos en dos de ellos. El estilo coercitivo, que hace referencia al hacer lo que se les indica, en algunas ocasiones puede ser efectivo en un cambio de rumbo situación, de quizás fomentando el arreglo una situación desastrosa por la que está pasando en la organización, o cuando tratamos con trabajadores problemáticos. A pesar de ello, el liderazgo coercitivo llega a inhibir la flexibilidad de la organización y desanimando a los empleados (Goleman, 2017). Por su parte, el estilo autoritario, asociada a la locución “Ven conmigo”, busca movilizar a las personas según su criterio, el uso de este tipo de liderazgo es útil cuando el negocio no va por buen camino ya que el gerente es quien establece el objetivo general, aunque da a los colaboradores la libertad de elegir sus propios medios de lograrlo, si este líder trabaja juntos a otros líderes expertos no le va bien (Goleman, 2017). En este estudio, Goleman permite hacer un análisis de las capacidades que todo líder debe tener dentro del ámbito laboral al respecto se considera de importancia inferir en la teoría motivacional, que como hemos mencionado anteriormente nos describe una facultad imperativa que todo líder debe presentar en la dirección de personas y lograr el éxito organizacional, y nos presenta la perspectiva de la inteligencia emocional, pues halló que tradicionalmente al liderazgo, están asociadas cualidades tales como: inteligencia, firmeza, determinación y visión compartida, no obstante, nos dice, no ser suficientes para asegurar el éxito, también son necesarias: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, necesarias para ser identificado como líder efectivo y con un alto grado de inteligencia emocional. Como apreciamos, pueden considerarse cualidades blandas según el estudio realizado, siendo necesario tener destreza sobre todas estas características para asegurar el éxito empresarial con resultados cuantificables. (pág. 1)

Goleman también hace mención que es necesario mejorar la inteligencia emocional en nuestras organizaciones, y para ello hay que entrenarla, ya que esta aumenta con la madurez de los años e inclusive a pesar de ella es necesario que el líder y sus seguidores se entrenen para la mejora de la inteligencia emocional, debido que los individuos presentan la ausencia de una o más de estas cualidades descritas en el párrafo anterior, por ello la persona que presenta esta conducta, debe afirmar un deseo sincero de cambio y compromiso, al mismo tiempo con la

ayuda del profesional especializado, por ello Goleman nos brinda estos cinco componentes de la inteligencia emocional que deben estar presentes en todo centro laboral. (págs. 9,10). Simultáneamente, Ortiz (2015) también proporciona características, según su teoría de David Fishman, tales como autoestima, inteligencia emocional, autoconocimiento, autocrítica, manejo de métodos y técnicas a emplear en el desarrollo de las actividades, saber delegar funciones, fomentar y desarrollar las capacitaciones constantemente para el desarrollo eficaz y eficiente de las funciones, plantear y planificar metas y acompañar al desarrollo de las mismas, manejo de comunicación organizacional asertiva, generar retos en el colaborador mediante el autoconocimiento, autorrealización y la autocrítica, recompensas a todos por igual, valorar el potencial de cada uno de sus colaboradores, saber realizar una evaluación de 180° y 360° (pág. 7).

En esta investigación, se tomará en cuenta la teoría de Chiavenato (2006) para la variable de exposición "liderazgo autocrático", definida como "estilo de liderazgo se caracteriza por autoridad y poder sin límites, asumiendo y centralizando todas las decisiones, mientras los subordinados sólo obedecen sus órdenes" (pág. 150). Esta variable fue dimensionada bajo los compendios teóricos de Gilbert (2014), debido a que se evaluó el estilo de liderazgo autocrático de la gerencia del establecimiento de salud en Chulucanas, el cual comprende cuatro dimensiones:

(a) Liderazgo personal:

También llamado autoliderazgo, debido a que el líder es consciente de fortalecer la seguridad y autoestima donde impera la necesidad de vencer barreras cognitivas, con el desarrollo de estrategias flexibles en su actuar, carácter y forma de pensar, al manejar su desarrollo individual, se conoce y comprende el propósito y significado de la vida, va por ello, desplegando al máximo de su potencial, habilidades blandas, inteligencia emocional, automotivación. (Gilbert, 2014, pág. 4)

(b) Liderazgo de influencia:

El jefe o líder que persigue este liderazgo dirigido a las personas, tiene un manejo adecuado de la comunicación interpersonal, que favorece en su entorno laboral la cultura organizacional, cimentando en sus colaboradores confianza, suprimiendo los temores, aceptando retos, logrando autoconfianza en sí mismos, de este modo se obtengan los resultados propuestos por el equipo de trabajo. Mediante esta dimensión de automotivación se logra que las personas logren metas, desarrollen

sus habilidades blandas, lo que genera bienestar en cada integrante de la organización. (Gilbert, 2014, pág. 4)

(c) Liderazgo estratégico

Esta dimensión se la considera como una habilidad técnica o dura, ya que el líder se organiza, presenta un plan de trabajo, desarrolla un mapa estratégico, orienta las acciones, alinea los esfuerzos hacia el cumplimiento de la misión, visión y valores compartidos, brinda herramientas y estrategias de acuerdo a las exigencias del mercado competitivo, llevando a la organización al logro de la misión. (Gilbert, 2014, pág. 4)

(d) Liderazgo de resultados

Esta dimensión es la confluencia de los tres liderazgos anteriores, en este punto el líder optimiza y operativiza las estrategia propuestas, para alcanzar los resultados, genero la transformación de la organización incrementando su capacidad y progreso al maximizar sus activos, genera bienestar y fidelidad en sus usuarios o clientes, esta perspectiva, se debe a la toma rápida de decisiones, gestión y manejo de conflictos, negociación, absolución de problemas, liderazgo caracterizado por ser de habilidad dura o de negocios. (Gilbert, 2014, pág. 5)

Por otra parte, la variable desenlace “desempeño laboral” posee distintas acepciones, de forma que es importante evaluar el desempeño laboral en las organizaciones, sobre todo si la rama a las que se dedican es la salud, ya que por medio esta la salud y la vida de personas quienes depositan toda su confianza en los profesionales del sector salud, resulta claro que los trabajadores de todos los niveles de atención del ministerio de salud deben cumplir ciertas competencias laborales tanto genéricas como específicas, para el logro del principal propósito clave propuesto por el ministerio de salud, como también el logro de sus objetivos. Con respecto a Chiavenato (2011), el desempeño es “el comportamiento del individuo encaminado a lograr efectivamente los objetivos”, siendo el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (pág. 204). En términos simples, según una obra del Ministerio de Salud peruano (1999), el desempeño está relacionado con las expectativas que se tienen de los colaboradores, las cuales deben estar orientadas hacia la efectividad y eficacia.

La administración define al desempeño como “el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización” indicando también que en instituciones donde implemento el ciclo dinámico del sistema de administración de desempeño, tales como: conceptualización, desarrollo, implementación, retroalimentación, evaluación, con objetivo de obtener resultados de manera más beneficiosa de los empleados.

De acuerdo a Ramírez (2014), apoyándose de García y Ruiz (2002), para definir desempeño las cuales son acciones y comportamientos observables en los empleados, los cuales vienen a ser imperativos para la realización de los objetivos de la organización y pueden ser medibles en niveles de competitividad y nivel de contribución a su institución laboral (pág. 27). Dentro de este marco, es importante destacar que las competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. Ante ello, un manual del Ministerio de Salud peruano (Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, 2011) considera que todo trabajador del ministerio debe contar con competencias, valores, comportamientos y compromisos éticos, que debe asumir de acuerdo las actividades que realiza dentro del sector salud, las cuales favorecen el clima organizacional de la institución para la que labora y son base para brindar un trato humanizado a las y los usuarios del sistema de salud Peruano, por lo tanto, el trabajador debe cumplir con las competencias de desempeño laboral descritas en este documento técnico normativo, en el cual se describe:

(a) Compromiso ético: Demuestra actitudes y acciones de servicio responsable, basados en principios y valores de justicia, bien común, dignidad de la persona y el derecho a la salud, en respuesta a las necesidades que la sociedad le demanda, enfocando en el los siguientes criterios de evaluación del desempeño (Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, 2011)

(b) Respeto por la vida, las personas y el ambiente: Practican la convivencia en armonía con todas las formas de vida, con la construcción de una sociedad más humanizada, la defensa y preservación de la biodiversidad. enfocando en el los siguientes criterios de evaluación del desempeño (Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, 2011).

(c) Comunicación en base a interculturalidad: comunican asertivamente entre ellos y con la población, mediante mensajes que incorporan patrones culturales,

lingüísticos y sociales, propiciando la inclusión social e identidad con los servicios de salud, enfocando en el los siguientes criterios de evaluación del desempeño (Dirección General de Gestion del Desarrollo de Recursos Humanos, 2011).

(d) Trabajo en equipo: cooperar y colaborar, integrándose en equipos transdisciplinarios, para el logro de objetivos organizacionales y de la calidad de la atención de los servicios de salud y comunidad, enfocando en el los siguientes criterios de evaluación del desempeño (Dirección General de Gestion del Desarrollo de Recursos Humanos, 2011).

(e) Capacidad de organización y planificación: organizar sus metas, objetivos, recursos, funciones, actividades y tareas, para lograr resultados de mejora de la salud y transformación social, en el marco de lineamientos y políticas de salud, enfocando en los siguientes criterios de evaluación del desempeño (Dirección General de Gestion del Desarrollo de Recursos Humanos, 2011).

(f) Solución de problemas: Los trabajadores del sector salud manifiestan actitud y aptitud critica para la identificación de problemas de salud, priorización y toma de decisiones para la solución de los mismos, en todos los niveles de atención de los servicios de salud y en la comunidad, enfocando en el los siguientes criterios de evaluación del desempeño (Dirección General de Gestion del Desarrollo de Recursos Humanos, 2011).

Por otro lado, el desempeño individual apunta hacia la eficacia con la que el personal se desenvuelve en su centro laboral. En el cual en forma individual ejecuta, decide y planea, por sí misma; en base a ello la organización actúan en la medida en que es administrada (Chiavenato, 2006, pág. 132).

En ello radica la importancia de que la mayor parte de las personas deben ser eficientes para que la organización de la cual forman parte funcione de acuerdo a la misión, visión y objetivos, para que se autorrealicen y satisfagan sus propias necesidades. Por ello se afirma que la organización o empresa viene a ser un instrumento necesario para obtención de resultados necesarios para el bienestar de una sociedad. (Chiavenato, 2006, pág. 132)

Teniendo en cuenta la premisa anterior para nuestra segunda variable desempeño laboral, la dimensionaremos, según el estudio de Ramírez (2014), en el cual plantea su definición de la gestión desempeño según Wayne y Robert (2005). Su argumento refiere que cada proceso ejecutado dentro de una organización,

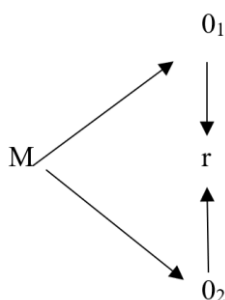
permitirá establecer la calidad, eficacia y eficiencia laboral que desempeñan tanto los empleados como los equipos de trabajo en sus funciones asignadas, para ello la organización implementará con medios apropiados la ejecución del adecuado control y evaluación del desempeño individual y de equipo. (pág. 28)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, con un diseño de investigación descriptivo, transversal y correlacional.

Mediante el método deductivo, en el presente estudio podremos determinar si existe o no relación entre la variable estilo de liderazgo autocrático y la variable desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud en Chulucanas.



Dónde:

M = Personal asistencial que labora en el establecimiento de salud Chulucanas

O1 = Liderazgo Autocrático

O2 = Desempeño Laboral

r = Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

Definición conceptual:

“Estilo de liderazgo se caracteriza por autoridad y poder sin límites, asumiendo y centralizando todas las decisiones, mientras los subordinados, sólo obedecen sus órdenes” (Chiavenato, 2006)

Definición operacional:

Liderazgo basado en las áreas personal, de influencia, estratégica y de resultados, según Gilbert (2014)

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Definición conceptual:

“Medio para alcanzar una meta o un conjunto de metas dentro de un trabajo, rol u organización, el cual es un comportamiento y una entidad separada de los resultados de un trabajo en particular que se relacionan con el éxito y la productividad” (Jacobs, Hellman, Wuest, & Markowitz, 2013)

Definición operacional:

Competencias, capacidades y habilidades en la realización de una actividad, enmarcadas en la eficacia, la eficiencia y la calidad de servicios

En los anexos 2 y 3, se muestra la operacionalización de las variables de exposición y de desenlace

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

En el presente estudio, la población estuvo constituida por 22 personas, entre profesionales y técnicos de la salud, encargados de la labor asistencial y personal administrativo del Puesto del primer nivel de atención Batanes, del distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura, Perú. De este modo, se trabajará con el total de la población para la recolección de datos.

Criterios de inclusión

- Personal de salud que labore un tiempo mínimo de 1 mes
- Personal de salud que acepte y firme el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Personal de salud que reporte datos incompletos en su encuesta

Unidad de análisis

- Personal de salud relacionado a la labor asistencial en el establecimiento de salud

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para medir las variables de exposición y de desenlace, se aplicará una encuesta, la cual será representada por un cuestionario adaptados por la autora, como se evidencia en las fichas técnicas (tablas 1 y 2).

El instrumento para medir el liderazgo autocrático fue adaptado del trabajo realizado por Malpica (2015), mientras que el instrumento para medir el desempeño laboral fue adaptado del trabajo realizado por Bisetti (2015).

INSTRUMENTO	
Cuestionario sobre liderazgo autocrático	
Autor	Carmen Malpica Pajares
Año	2015
Adaptación	Grassi Lisseth Guzmán Ibarra
Año de adaptación	2022
País y ciudad de origen	Cajamarca - Perú
Dimensiones	Liderazgo Personal Liderazgo de influencia Liderazgo estratégico Liderazgo de resultados
Numero de ítems	26
Aplicación	Personal que labora en el establecimiento de salud Chulucanas
Nivel de aplicación	Individual
Duración	30 minutos
Objetivo	Analizar de qué manera la dimensión de liderazgo autocrático gerencial incide en el desempeño laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de la costa Piurana.

Escala de medición	1= Siempre 2= La mayoría de las veces si 3= A veces si, a veces no 4= La mayoría de las veces no 5= Nunca
Prueba de validez	Alta
Índice de confiabilidad	0,941

Tabla 1. Ficha técnica de la adaptación del instrumento sobre liderazgo autocrático

Tabla 2. Ficha técnica de la adaptación del instrumento sobre desempeño laboral

INSTRUMENTO	
Cuestionario sobre desempeño laboral	
Autor	Bisetti Tapia, José Antonio
Año	2015
Adaptación	Grassi Lisseth Guzmán Ibarra
Año de adaptación	2022
País y ciudad de origen	Lima - Perú
Dimensiones	Eficacia Eficiencia Calidad
Numero de ítems	18
Aplicación	Personal que labora en el establecimiento de salud Chulucanas
Nivel de aplicación	Individual
Duración	30 minutos
Objetivo	Analizar la relación existente entre las dimensiones liderazgo estratégico, influencia, personal y resultados con el desempeño laboral del personal asistencial un establecimiento de salud en la costa Piurana.

Escala de medición	1= Siempre 2= La mayoría de las veces si 3= A veces si, a veces no 4= La mayoría de las veces no 5= Nunca
Prueba de validez	Alta
Índice de confiabilidad	0,872

Respecto a la validez de ambos instrumentos, se aplicó el juicio de 3 expertos, quienes debían contar mínimo con el grado de maestría, cuyas evaluaciones se incluyen en los anexos 4, 5 y 6. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con 6 miembros del personal de salud de un establecimiento cercano, con las mismas características que el personal del CLAS Batanes, en quienes finalmente se obtuvo los datos a todas las variables, como se aprecia en los anexos 7 y 8.

Tras la aplicación de la prueba piloto, se aplicó la prueba alfa de Cronbach a cada instrumento para medir su confiabilidad. El instrumento de liderazgo autocrático tuvo un puntaje de 0.941, indicando un nivel de fiabilidad excelente, mientras el instrumento de desempeño laboral tuvo un puntaje de 0.872, indicando un nivel de fiabilidad muy bueno.

3.5. Procedimientos

Se coordinó con las autoridades del puesto de salud Batanes para brindar la autorización de aplicación de la encuesta, la cual fue solicitada y aprobada, tal como se evidencia en el anexo 9. Además, se realizó una charla presencial para los trabajadores, con el fin de motivarlos a participar con el llenado del cuestionario sobre liderazgo autocrático y desempeño laboral, para luego identificar cada dato recolectado sobre las variables de estudio, y proceder a la confección de la base de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Se colocaron los datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, describiendo cada variable sociodemográfica (edad, sexo, ocupación, tipo de contrato), así como el puntaje total y por dimensiones para una de las variables liderazgo

autocrático y desempeño laboral. Dicha base de datos fue importada y analizada utilizando el software estadístico STATA™ versión 14.

Se utilizó estadística descriptiva, con ayuda de tablas para presentar los datos. Los datos de la población de estudio se presentan tabulados en forma de frecuencias y proporciones para las variables categóricas, y presentando su respectiva medida de resumen y dispersión para las variables numéricas. Cabe resaltar que se tomó como nivel de significancia estadística un valor $p < 0.05$ y un nivel de confianza de los datos del 95%.

Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de las variables de exposición y de desenlace, de modo que, para comprobar la correlación, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, teniendo en cuenta que ambas variables cumplirán con los supuestos para definir una distribución normal, caso contrario, tendríamos a la mano la prueba de correlación de Spearman. Para la interpretación de la prueba, se utilizó la información ubicada en la tabla 3.

Tabla 3. Grado de correlación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00 a -0.91	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.76	Correlación negativa muy fuerte
-0.75 a -0.51	Correlación negativa considerable
-0.50 a -0.11	Correlación negativa media
-0.10 a -0.01	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri y Fernández Collado (1998)

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación, se respetó la autonomía de cada participante al momento de brindar su consentimiento informado, a la vez que se mantuvo la anonimidad de cada uno, recolectando la información necesaria para el estudio, evitando los datos que permitan un fácil reconocimiento de su participación. Todo ello fue basado en las “Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud de seres humanos” del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas, en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud (2016).

Adicionalmente, se respetó los códigos de ética de la Universidad Cesar Vallejo, por lo que se solicitó una carta de presentación a la universidad para el aval respectivo del trabajo de investigación, la cual fue presentada a la jefatura del CLAS Batanes, con el fin de que se brinde las facilidades y permisos del uso del instrumento. Asimismo, se brindó información clara y oportuna a los trabajadores para su colaboración voluntaria y comprensión definitiva del tema de investigación, el cual fue explicado de forma sencilla y entendible, informándoles que se respetaría la seguridad, confiabilidad de la información brindada y su derecho a acceder a los resultados que arroje el estudio. Todo ello para evitar ocasionar inconvenientes durante su desarrollo.

IV. RESULTADOS

Se obtuvo las características de 22 personas que conforman el personal asistencial del puesto de salud Batanes, cuyas características se presentan a detalle en la tabla 4.

La edad promedio fue de 40.1 ± 7.4 años, mientras que hubo un predominio de personal femenino, personal nombrado y de personal que labora en enfermería técnica. Se observó que todos los participantes tuvieron un puntaje ≥ 37 en el cuestionario de liderazgo autocrático, así como tuvieron un puntaje ≥ 19 en el cuestionario de desempeño laboral.

Analisis descriptivo

Tabla 4. Características de los participantes del estudio

Características (n=22)	N (%)
Edad (años) ^a	40.1 \pm 7.4
Sexo femenino	16 (72.7)
Grupo ocupacional	
<i>Enfermería</i>	4 (18.2)
<i>Obstetricia</i>	2 (9.1)
<i>Estomatología</i>	2 (9.1)
<i>Psicología</i>	1 (4.5)
<i>Enfermería técnica</i>	10 (45.5)
<i>Laboratorio técnico</i>	1 (4.5)
<i>Administrativo</i>	2 (9.1)
Tipo de contrato	
<i>Nombramiento</i>	12 (54.6)
<i>Contrato Temporal</i>	3 (13.6)
<i>Locación de servicios</i>	1 (4.5)
<i>Contrato Administrativo de Servicios (CAS)</i>	3 (13.6)
<i>CAS COVID-19</i>	2 (9.1)
<i>SERUMS</i>	1 (4.5)
Puntaje de liderazgo autocrático (puntos)	63.7 \pm 15.9
Liderazgo personal	21.3 \pm 6.1
Liderazgo de influencia	17.1 \pm 4.9
Liderazgo estratégico	17.7 \pm 4.3
Liderazgo de resultados	7.5 \pm 2.1
Puntaje de desempeño laboral (puntos)	40.7 \pm 8.9
Eficacia	13.2 \pm 3.8

Eficiencia	15.5 ± 4.0
Calidad de servicio	12 ± 3.3

^a Media ± DE

Analisis inferencial

Tabla N° 5: Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Autocritico	0,959	22	0,465
Desempeño Laboral	0,967	22	0,653

* Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

^a Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados obtenidos que se evidencian en la Tabla N° 5, es la prueba de distribución normal de datos, que para este caso se ha utilizado la prueba de Shapiro Wilk (poblaciones menores a 50) ponen en evidencia que existe distribución normal porque las probabilidades de significancia en las dos variables son mayores a 0.05 por lo tanto, se tomó la decisión de utilizar estadística paramétrica, específicamente la prueba de correlación de Pearson para la comprobación de hipótesis.

Tabla 6. Correlación de Pearson entre el liderazgo autocrático y sus dimensiones, con el desempeño laboral

Características	Desempeño laboral	p
Liderazgo autocrático	0.479*	0.024
Liderazgo personal	0.205	0.36
Liderazgo por influencia	0.559*	0.007
Liderazgo estratégico	0.564*	0.006
Liderazgo por resultados	0.534*	0.011

* Correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$)

Al momento de aplicar la prueba de Pearson, se encontró una correlación positiva media entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral (Pearson=0.024, $p < 0.05$), a pesar de que solo 3 dimensiones tuvieron correlaciones estadísticamente significativas, las cuales caracterizaron una correlación positiva considerable (tabla 6).

V. DISCUSIÓN

Los resultados del análisis inferencial evidencian una correlación positiva media significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral, por lo que se determina que existe en nuestra población de estudio una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Respecto a la hipótesis específica 1, se puede apreciar una correlación positiva media entre el liderazgo personal y el desempeño laboral (Pearson = 0.205; $p = 0,36$), por lo que se determina que NO existe relación estadísticamente significativa.

Respecto a la hipótesis específica 2, se puede apreciar una correlación positiva considerable significativa entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral (Pearson = 0.564; $p = 0,006$), por lo que se determina que existe relación estadísticamente significativa.

Respecto a la hipótesis específica 3, se puede apreciar una correlación positiva considerable significativa entre el liderazgo de influencia y el desempeño laboral (Pearson = 0.559; $p = 0,007$), por lo que se determina que existe relación estadísticamente significativa.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 4, se puede apreciar una correlación positiva considerable significativa entre el liderazgo de resultados y el desempeño laboral (Pearson = 0.534; $p = 0,011$), por lo que se determina que existe relación estadísticamente significativa.

A partir de los resultados obtenidos, a nivel internacional, nuestros resultados concuerdan con Schwarz (2017), en su estudio recopiló información de 252 sujetos, supervisor y colaboradores de una empresa manufacturera china en la provincia de Zhejiang, demostrando que el desempeño, y la identificación organizacional se ven afectados de manera positiva por el liderazgo ejercido por los supervisores de esta empresa, por lo que según este estudio en el contexto asiático sí influye el liderazgo en el desempeño laboral.

Es necesario resaltar una profunda investigación realizada en Chile por Muñoz (2019), la cual se basó en una muestra de 205 encuestas realizadas a funcionarios de 10 unidades del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, identificándose distintos estados de satisfacción de los liderazgos ejercidos, pero existiendo una predominancia del estilo de liderazgo transformacional, la cual favorece una visión clara, inspirada hacia el compromiso, logrando confianza, motivación, sentido de

pertenencia e identificación de los colaboradores, mediante el cambio de conducta, valores, creencias, lo cual favorece al mejoramiento de la gestión interna y al proceso de cambio e innovación dentro de la organización.

Como también dentro de su hallazgos en algunos grupos de colaboradores encuestados, el cual se asocia a nuestro estudio, donde hubo ausencia de liderazgo debido a la falta de comunicación, motivación, ausencia de carisma por parte de líder, lo que genera ausencia de identidad del endogrupo, esto asociado al aumento de la carga laboral y la remuneración diferenciada, por lo que este estudio nos dice que mientras más tenga un comportamiento de liderazgo transformacional el líder, los integrantes de su equipo de trabajo lo verán como un prototipo a seguir y como uno de los suyos y de esa manera se comprometerán con los objetivos establecidos por el líder; considera también que este estilo de liderazgo también influye en la disminución de enfermedades de tipo psico-laboral.

Esta investigación habla también del estilo Laissez Farie relacionándolo de manera negativa con el desempeño laboral, ya que no noción de un líder modelo o prototipo del grupo, disminuyendo el compromiso e identidad del endogrupo, pero si este el liderazgo Lassiez Farie lo hace de manera positiva con las enfermedades de riesgo psico-laboral.

Para Lai (2020), al realizar un estudio en la Universidad Nacional de Ciencia y Tecnología de la ciudad de Pingtung en Taiwán, tiene un diseño de investigación multitemporal y de múltiples fuentes, con una muestra de 507 profesionales de enfermería que forman parte de 44 equipos de trabajo, Mediante su investigación logró afirmar de manera positiva que líderes transformacionales provocan comportamientos organizacionales de ayuda beneficioso en los seguidores, ya que esto genera un mejor desempeño de las tareas asignadas, concluyendo que el rendimiento y el compromiso laboral de sus colaboradores se ven influenciados por el tipo de liderazgo que ejercen sus líderes.

En nuestro contexto nacional Alvarado (2017) realizó en su investigación una, que contó con una población de 80 trabajadores, dando como resultado para liderazgo gerencial 0.848 y para desempeño laboral 0.890, con un coeficiente de Spearman positivo de 0.789, arrojando como resultado un alto nivel de correlación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de una entidad del ministerio de salud. A su vez otros hallazgos encontrados fueron una relación positiva baja entre la

dimensión liderazgo personal y el desempeño laboral, relación positiva alta entre liderazgo social, liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del ministerio de salud del Perú.

A su vez, Torres (2016) en su investigación cuantitativa de tipo descriptiva, correlacional, explicativa sobre el estilo de liderazgo y desempeño Laboral del personal administrativo, del hospital departamental de Huancavelica-2014, concluyen que existe relación significativa mediante la estadística entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral indicando que mayor valor en el estilo de liderazgo se incrementan los niveles de desempeño laboral, con respecto a su hipótesis sobre liderazgo autoritario indica que existe relación entre este estilo y el desempeño laboral debido a que en algunas áreas se encontró toma de decisiones vertical, baja practica de valores, bajos niveles de labor administrativa, improvisación en el desempeño.

Silva (2017) en su estudio para identificar los estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016. Utilizando un método de estudio descriptivo prospectivo, con muestra de total de 34 profesionales de enfermería quienes ocupan jefaturas distintos establecimientos de salud del ministerio de salud. En referencia a los hallazgos de este estudio, en cuanto al liderazgo autoritario el instrumento utilizado en este estudio muestra que solo el 2.94% de las enfermeras de los establecimientos del desarrollan este tipo de liderazgo más tradicional, infiriendo que de todos los estilos estudiados en la presente investigación es el menos usado por las profesionales de enfermería, debido a que los resultados de desempeño son desfavorables.

Roca (2017) planteo una investigación sobre la Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur en la ciudad de Chimbote, En el análisis de los resultados que obtuvo, determino la relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral, $r_{xy} = 0,696$ y la prueba de la hipótesis general $T_c = 4,110$ estableciéndose un grado de relación predominante y directamente positiva entre ambas variables, indicando los resultados que, al establecer y tener en práctica un estilo de liderazgo eficaz se mejora de manera positiva el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de logística.

A su vez, Yarcuri (2018) elaboró una investigación del Estilo de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos, en la ciudad de Ayacucho, con una muestra conformada por 50 trabajadores, dando como resultado que el 40% de los trabajadores tiene la percepción que los directivos tiene un estilo de liderazgo bueno y estos mismo presentan un desempeño laboral excelente, existiendo relación significativa fuerte entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, los resultados estadísticos muestran valor de Coeficiente de correlación $Tau_b = 0,967$ y al ser el $p\text{-valor} = 0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia que es de 0.05 asumiendo este estudio la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Así también, Yucra (2018), en su investigación cuantitativa, descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transaccional buscó determinar la relación entre Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, en 51 servidores de dicha institución mediante un cuestionario apoyado en la escala de Likert, evidenciando lo siguiente, se confirma correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.773 entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral, en el cual lo funcionarios de vez en cuando aplican un adecuado liderazgo; correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.716 entre los estilos de liderazgo directivo y desempeño laboral, donde los funcionarios ejercen este tipo de liderazgo esporádicamente o solo de vez en cuando; correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.952 entre los estilos de liderazgo participativo y desempeño laboral donde los funcionarios ejercen este liderazgo esporádicamente o de vez en cuando antes de tomar decisiones; y finalmente correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.847, entre los estilos de liderazgo orientado a resultados y desempeño laboral ejercido por los funcionarios del hospital esporádicamente o de vez en cuando dirigen sus esfuerzos a un desempeño laboral eficaz con metas claras y retadoras.

Lázaro (2018), en su investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental y naturaleza transversal determinó la relación existente entre Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía Salcedo del Rímac, su muestra la constituyo la totalidad de los colaboradores que laboran en esta

institución, aplicando en ellos un cuestionario de medición de liderazgo gerencial y otro de trabajo en equipo, mediante la prueba de correlación de Spearman, en el cual pudo medir el grado de relación que presentaron sus variables dando como resultado una correlación Rho de 0.863.

En tanto, Machado (2019), en su investigación cualitativa de tipo experimental y diseño descriptivo correlacional, basando su estudio en las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral en 60 trabajadores asistenciales del CLAS Higuierón, Huancabamba, aplicando en ellos un cuestionario de 57 preguntas, el coeficiente correlación de Spearman fue 0.429 moderado positivo. Arrojando los siguientes: el liderazgo gerencial fue calificado como de alto nivel por el 60% de los encuestados, A su vez, se calificó con un 56,7% muy alto desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Higuierón.

Carrasco (2021), estableció como objetivo de su investigación determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica de Chiclayo, su análisis y pruebas realizadas en este estudio le permitió comprobar su hipótesis general de que si existe relación directa, un grado de asociación baja entre sus variables, lo que le permitió afirmar que cuanto mejor liderazgo ejerza, mayor será la motivación en sus trabajadores y por ende su desempeño será oportuno.

De igual forma, Caicho (2021), determino en su investigación de enfoque cuantitativo, la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial del puesto de salud Mariscal Cáceres, mediante aplicación de un cuestionario obtuvo los siguientes resultados, el 54% de los trabajadores juzgaron que la gestión del talento humano en su institución es regular, la variable productividad 52%; como también, como también se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, aseverando que en esta institución habrá una mayor productividad laboral a mayor gestión del talento humano.

VI. CONCLUSIONES

El liderazgo autocrático presenta una correlación importante con el desempeño laboral de una institución prestadora de salud, siendo los liderazgos de influencia,

estratégico y de resultados los que presentaron una correlación positiva considerable

1. El liderazgo autocrático presenta una correlación importante con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Batanes, siendo estadísticamente significativo.
2. La dimensión liderazgo personal presenta una correlación positiva media con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Batanes, pero no fue un resultado estadísticamente significativo.
3. La dimensión liderazgo de influencia presenta una correlación positiva considerable con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Batanes, siendo estadísticamente significativo.
4. La dimensión liderazgo estratégico presenta una correlación positiva considerable con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Batanes, siendo estadísticamente significativo.
5. La dimensión liderazgo de resultados presenta una correlación positiva considerable con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Batanes, siendo estadísticamente significativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Las autoridades del puesto de salud Batanes deben fortalecer su capacitación y entrenamiento para incrementar sus habilidades del manejo de equipos, gestión del talento humano, gestión de la diversidad y liderazgo transformacional.

Segunda. Las autoridades del puesto de salud Batanes, se debe fomentar la práctica de ética y valores esto implica responsabilidad, puntualidad, estudio, formación, constancia, discreción, carácter, concentración en las actividades y tareas asignadas siendo la ética sinónimo de prestigio.

Tercera. Las autoridades del puesto de salud Batanes, deben poner en práctica constantemente las habilidades aprendidas de gestión del talento humano, para desarrollar y formar equipo de trabajo efectivo, logrando el bien común y un adecuado desempeño laboral.

Cuarta. Es importante el manejo de la gestión del tiempo por parte de las autoridades del establecimiento de salud en Chulucanas, con esquemas

de planificación y procesos de mejora continua organizacionales para evitar el manejo improvisado y reactivo, que aporte eficiencia en las tareas y actividades asignadas, para el logro de los objetivos institucionales.

Quinta. Las autoridades del puesto de salud Batanes deben estimular intelectualmente, transmitir una visión clara de los metas y objetivos a su equipo de trabajo mediante retos de corto, mediano y largo plazo buscando maximizar sus habilidades y compromiso que permita transformación y mejorar el rendimiento y desempeño de sus colaboradores donde el líder es el guía y ejemplo de sus colaboradores.

Sexta. Las autoridades del puesto de salud Batanes se deben identificar con todos sus colaboradores y no solo con un grupo de ellos, permitiendo el aporte de ideas y opiniones, lo cual favorece el desarrollo de equipo. Con un adecuado manejo de conflictos ya sea de tipo laboral y personal que permita aclarar la información y solucionar las situaciones que se presentan e influyen en el ámbito laboral, las cuales se conviertan en una oportunidad para la toma de decisiones, políticas y reglas institucionales.

Sétima. Los encargados del puesto de salud Batanes, en especial el área de recursos humanos, deben hacer un mejor uso del tiempo y la distribución de todo personal para que permita eliminar los distractores y ladrones del tiempo promoviendo la mejora en el desempeño laboral de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Adair, J. (2019). *Develop your leadership skills: Fast, effective ways to become a leader people want to follow* (4° ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Alvarado Guerrero, J. I. (2017). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016 [tesis de maestría]*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre liderazgo*. Costa Rica: Grupo Desarrollo humano.
- Ayoub Perez, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México DF: Lulu Enterprises.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (Vol. 3°). New York: Free Press.
- Biglieri, J., Rodríguez, F., Roca, M., & Quattrocchi, P. (2021). *La necesidad de un liderazgo autocrático y su relación con la positividad. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. Tesis para optar por el título de profesional de licenciado en psicología*. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Boada Cadena, I. E. (2017). *Liderazgo y clima laboral en CLINMEYD S.A. Northospital [tesis]*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Buble, M., & Pavic, I. (2007). Interdependence between organisational culture and leadership styles: The croatian case. *The Business Review*, 7(1), 143-150.
- Caicho Villaverde, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Carrasco Carlos, N. N. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración - Proceso administrativo* (3° ed.). Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos*. Médico DF: Elsevier.
- Dirección General de Gestion del Desarrollo de Recursos Humanos. (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos*. Lima: Ministerio de Salud del Perú.
- Foladori, H. C. (s.f.). *La concepción del liderazgo en Kurt Lewin*.

- French, J., & Raven, B. (2001). The bases of social power. En I. Asherman, P. Bob, & J. Randal, *The negotiation sourcebook* (2° ed.). Amherst: Human Resource Development Press.
- Goleman, D. (2017). *Leadership that gets results*. Estados Unidos: Harvard Business Review Press.
- Gonzalez. (2018). *Comportamiento y desarrollo organizacional*. México: Universidad Politécnica del Valle de México.
- Jacobs, K., Hellman, M., Wuest, E., & Markowitz, J. (2013). Job Performance. En M. Gellman, & J. Turner, *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. New York: Springer.
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 1-11.
- Lazaro Huaman, W. O. (2018). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía Salcedo Rímac, 2018*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New ways of managing conflict*. United States: McGraw-Hill.
- Machado Machado, N. L. (2019). *El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del CLAS Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Malpica Pajares, C. (2015). *Dimensiones del liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción del cliente interno en una empresa constructora [tesis de maestría]*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Malpica, C. (2015). *Dimensiones de liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción del cliente interno en una empresa constructora*. Universidad privada del norte, Cajamarca.
- Martin Castrillo, A. B., Perez Pertejo, J. F., & Lopez Frias, R. M. (2021). *Modelo de liderazgo de Kurt Lewin. I Congreso Virtual Iberoamericano de liderazgo en enfermería*.
- Muñoz Soto, C. (2019). *Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile [tesis doctoral]*. Lleida: Universidad de Lleida.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8° ed.). California: SAGE Publications.
- Organización Panamericana de la Salud, Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud de seres humanos* (4° ed.). Ginebra: CIOMS.
- Ortiz Vásquez, R. (2015). *Tipos de liderazgo según David Fishman, opiniones y análisis del manual de liderazgo para directivos*. Lima.
- Parveen, K., Quang Bao Tran, P., Kumar, T., & Shah, A. (2022). Impact of principal leadership styles on teacher job performance: An empirical investigation. *Frontiers in Education*, 7, 814159. doi:10.3389/feduc.2022.814159
- Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. Área de Capacitación y Apoyo a la Gestión. (1999). *Gestión de recursos humanos*. Lima: Ministerio de Salud del Perú.

- Ramírez Amado, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas [tesis]*. Montemorelos: Universidad de Montemorelos.
- Roca Vallejos, L. M. (2017). *Relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Sanchez Manchola, I. D. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones. Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Cali: Universidad del Valle.
- Selman, J. (2008). *Liderazgo*. Buenos Aires: Pearson Prentice Hall.
- Silva-Cornejo, M. d. (2017). Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016. *Revista Médica*, 10(2), 24-29.
- Solé Adanero, C. (2021). *Liderazgo e Inteligencia emocional; Estilos de liderazgo*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Swanwick, T., & McKimm, J. (2011). What is clinical leadership...and why is it important? *The Clinical Teacher*, 8(1), 22-26. doi:10.1111/j.1743-498X.2010.00423.x
- Torres Curasma, A. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica - 2014 [tesis]*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Tuesta Soldevilla, F. (2002). El Liderazgo Político en el Perú. En W. Hotmeister, *Dadme un balcón y el país es mío: Liderazgo político en América Latina*. Lima: Konrad Adenauer Stiftun.
- Valdez, G., & Vidal, M. (2010). *Estilos de liderazgo*. Santiago de Chile: Universidad Andrés Bello.
- van Diggele, C., Burgess, A., Roberts, C., & Mellis, C. (2020). Leadership in healthcare education. *BMC Medical Education*, 20, 456. doi:10.1186/s12909-020-02288-x
- Van Vugt, M., Jepson, S. F., Hart, C. M., & De Cremer, D. (2004). Autocratic leadership in social dilemmas: A threat to group stability. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(1), 1-13. doi:10.1016/S0022-1031(03)00061-1
- Yarcuri Taquiri, E. (2018). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Yucra Achulli, P. L. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Zuluaga, L. (2019). *El liderazgo en las organizaciones una revisión al estado del arte [tesis]*. Bogotá: Corporación Universitaria UNITEC.

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia

Título: “INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN CHULUCANAS, PIURA, 2022”							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Exposición: Liderazgo Autocrático				
¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura 2022?	Determinar cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.	El estilo de liderazgo autocrático se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Liderazgo personal	Seguridad Autoestima Actitudes Hábitos Inteligencia-emocional	1,2,3,4,5 ,6,7,8,9	1,2,3,4,5	1 Siempre
			Liderazgo de influencia	Comunicación Clima organizacional Confianza	10,11,12 ,13,14,15		2 La mayoría de las veces si
			Liderazgo estratégico	Estrategia Logros	17,18,19 ,20,21,22,23		3 A veces si, a veces no
			Liderazgo de Resultados	Liderazgo Capacidad organización	24,25,26		4 La mayoría de las veces no
						5 Nunca	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Desenlace: Desempeño Laboral				
¿Cuál es la Relación que existe entre el Liderazgo personal y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?	Determinar cuál es la Relación que existe entre el Liderazgo personal y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.	Existe relación directa entre el Liderazgo personal y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Eficacia	Logro de objetivos Actitudes Efectividad Adaptabilidad	1,2,3,4,5,6	1,2,3,4,5	1 Siempre
			Eficiencia	Productividad Competencia	7,8,9,10,11,12		2 La mayoría de las veces si

<p>¿Cuál es la Relación que existe entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de influencia y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de resultados y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022?</p>	<p>Determinar cuál es la Relación que existe entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral del personal del establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de influencia y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la Relación que existe entre el liderazgo de resultados y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.</p>	<p>Existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral del personal del establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo de influencia y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo de resultados y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.</p>	<p>Calidad de servicio</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Responsabilidad Atención de calidad Satisfacción laboral</p>	<p>13,14,15,16,17,18</p>		<p>3 A veces si, a veces no</p> <p>4 La mayoría de las veces no</p> <p>5 Nunca</p>
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>		<p>Método de análisis de datos:</p>		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo-correlacional Método: Deductivo Diseño: No experimental</p>		<p>Población: 22 trabajadores Muestra: Censal</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: Correlacional Estadística Inferencial</p>		

ANEXO N° 2. Operacionalización de la variable de exposición

VARIABLE DE EXPOSICIÓN			
<i>Liderazgo autocrático</i>			
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORES FINALES
Liderazgo personal (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9)	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Autoestima • Actitudes • Hábitos • Inteligencia emocional 	Ordinal	1=Siempre 2=La mayoría de las veces SÍ 3=Algunas veces sí, algunas veces no 4=La mayoría de veces NO 5=Nunca
Liderazgo por influencia (ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Clima organizacional • Confianza 	Ordinal	1=Siempre 2=La mayoría de las veces SÍ 3=Algunas veces sí, algunas veces no 4=La mayoría de veces NO 5=Nunca
Liderazgo administrativo (ítems 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23)	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia • Logros 	Ordinal	1=Siempre 2=La mayoría de las veces SÍ 3=Algunas veces sí, algunas veces no 4=La mayoría de veces NO 5=Nunca
Liderazgo por resultados (ítems 24, 25, 26)	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Capacidad 	Ordinal	1=Siempre 2=La mayoría de las veces SÍ 3=Algunas veces sí, algunas veces no 4=La mayoría de veces NO 5=Nunca

ANEXO 3. Operacionalización de la variable de desenlace

VARIABLE DE DESENLACE			
<i>Desempeño laboral</i>			
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORES FINALES
Eficacia (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6)	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Actitudes • Efectividad • Adaptabilidad 	Ordinal	1=Siempre 2=La mayoría de las veces SÍ 3=Algunas veces sí, algunas veces no 4=La mayoría de veces NO 5=Nunca
Eficiencia (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12)	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competencia • Liderazgo 	Ordinal	1=Siempre 2=La mayoría de las veces SÍ 3=Algunas veces sí, algunas veces no 4=La mayoría de veces NO 5=Nunca
Calidad de servicio (ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Atención de calidad • Satisfacción laboral 	Ordinal	1=Siempre 2=La mayoría de las veces SÍ 3=Algunas veces sí, algunas veces no 4=La mayoría de veces NO 5=Nunca

ANEXO 4. Validación por juicio de expertos: Validador 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO AUTOCRATICO V 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Personal							
1	¿manifiesta la capacidad para autoevaluarse de manera realista?	✓		✓		✓		
2	¿Comunica de manera sincera y sencilla sus emociones, intereses y sentimientos personales?	✓		✓		✓		
3	¿Asume el error y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación?	✓		✓		✓		
4	¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?	✓		✓		✓		
5	¿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?	✓		✓		✓		
6	¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?	✓		✓		✓		
7	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?	✓		✓		✓		
8	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo de Influencia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?	✓		✓		✓		
11	¿Tiene pocos prejuicios y creencias 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?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 Liderazgo Estratégico		Si	No	Si	No	Si	No
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 establecimiento de salud?	✓		✓		✓	
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 Establecimiento de salud?	✓		✓		✓	
22	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓	
23	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?	✓		✓		✓	
DIMENSION 4 Liderazgo de Resultados		✓		✓		✓	
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 del 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?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

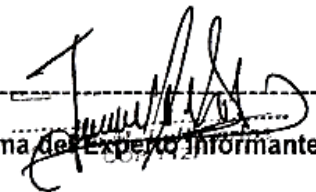
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Judith Marlene Loli Carlos DNI: 32797179

Especialidad del validador: Maestría en Obstetricia en Salud Sexual y Reproductiva

14 de Mayo del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Eficacia Laboral							
1	¿Considera que las actividades que realiza con eficacia en la institución, aportan al logro de los objetivos organizacionales?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que en la institución el personal, tiene actitudes que lo comprometen con su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que en la institución el personal tiene la actitud de innovar y aportar nuevas ideas nuevas para mejorar el desempeño laboral individual y organizacional?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que realiza su y trabajo con efectividad y compromiso para el logro de los compromisos organizacionales?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que su equipo de trabajo de la institución es efectivo y eficaz?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Eficiencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que hay buena productividad, que emerge del adecuado desempeño laboral como equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿encuentra que la productividad que realiza en la institución es un desafío para la realización personal?	✓		✓		✓		
9	¿considera que la competencia entre el personal y áreas, permite que la institución sea más eficiente?	✓		✓		✓		
10	¿considera que sus compañeros, contribuyen adecuadamente en el desarrollo de su competencia?	✓		✓		✓		
11	¿considera que la institución fomenta y propicia el liderazgo de equipo?	✓		✓		✓		
12	¿considera que cuando los líderes, asignan actividades laborales lo hacen con el ejemplo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Calidad de Servicio	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera usted que cumplen responsabilidades de las actividades laborales encomendadas?	✓		✓		✓	
14	¿Considera usted que las actividades laborales que tiene a su cargo cumplen con las necesidades de los usuarios?	✓		✓		✓	
15	¿Considera usted que los acuerdos con los superiores de su institución, le permiten tener una mejor atención en su trabajo?	✓		✓		✓	
16	¿Considera que sus superiores, le prestan suficiente atención a su trabajo?	✓		✓		✓	
17	¿considera sentirse satisfecho, con las actividades que realiza en su área de trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Considera estar Satisfecho, con el respeto que el jefe inmediato le brinda?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Judith Marlene Loza Carlos DNI: 32797179

Especialidad del validador. Maestría en Obstetricia en Salud Sexual Reproductiva

14 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.
32797179

ANEXO 5. Validación por juicio de expertos: Validador 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO AUTOCRATICO V2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo Personal								
1	¿manifiesta la capacidad para autoevaluarse de manera realista?	✓						
2	¿Comunica de manera sincera y sencilla sus emociones, intereses y sentimientos personales?			✓				
3	¿Asume el error y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación?	✓						
4	¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?					✓		
5	¿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?					✓		
6	¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?					✓		
7	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?	✓						
8	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?	✓						
9	¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?	✓						
DIMENSIÓN 2: Liderazgo de Influencia								
10	¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?	✓						
11	¿Tiene pocos prejuicios y creencias 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?			✓			
DIMENSIÓN 3 Liderazgo Estratégico		Si	No	Si	No	Si	No
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 establecimiento de salud?			✓			
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 Establecimiento de salud?			✓			
22	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?			✓			
23	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?			✓			
DIMENSION 4 Liderazgo de Resultados							
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 del 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?			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Amelky Correa Tinedo DNI: 42958759

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de Salud.

18 de 05 del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

MINISTERIO DE SALUD
SUB-REGION DE SALUD ANDRÓPODI HUANCABAMBA
CLAY BELLAYES

Firma del Expediente Informante:
Mg. Amelky Correa Tinedo
C.E.P. N° 5182
JEFE - E.S.1-2 - BATANES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL *V 2*

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Eficacia Laboral								
1	¿Considera que las actividades que realiza con eficacia en la institución, aportan al logro de los objetivos organizacionales?	✓						
2	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo?			✓				
3	¿Considera que en la institución el personal, tiene actitudes que lo comprometen con su trabajo?	✓						
4	¿Considera que en la institución el personal tiene la actitud de innovar y aportar nuevas ideas nuevas para mejorar el desempeño laboral individual y organizacional?					✓		
5	¿Considera que realiza su y trabajo con efectividad y compromiso para el logro de los compromisos organizacionales?					✓		
6	¿Considera que su equipo de trabajo de la institución es efectivo y eficaz?					✓		
DIMENSIÓN 2 Eficiencia laboral								
7	¿Considera que hay buena productividad, que emerge del adecuado desempeño laboral como equipo de trabajo?	✓						
8	¿encuentra que la productividad que realiza en la institución es un desafío para la realización personal?			✓				
9	¿considera que la competencia entre el personal y áreas, permite que la institución sea más eficiente?			✓				
10	¿considera que sus compañeros, contribuyen adecuadamente en el desarrollo de su competencia?	✓						
11	¿considera que la institución fomenta y propicia el liderazgo de equipo?	✓						
12	¿considera que cuando los líderes, asignan actividades laborales lo hacen con el ejemplo?					✓		
DIMENSIÓN 3 Calidad de Servicio								
		Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera usted que cumplen responsabilidades de las actividades laborales encomendadas?			✓			
14	¿Considera usted que las actividades laborales que tiene a su cargo cumplen con las necesidades de los usuarios?			✓			
15	¿Considera usted que los acuerdos con los superiores de su institución, le permiten tener una mejor atención en su trabajo?	✓					
16	¿Considera que sus superiores, le prestan suficiente atención a su trabajo?					✓	
17	¿considera sentirse satisfecho, con las actividades que realiza en su área de trabajo?					✓	
18	¿Considera estar Satisfecho, con el respeto que el jefe inmediato le brinda?	✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Solenne Correa Tinedo DNI: 42058759

Especialidad del validador..... Gestión de los Servicios de Salud

18 de 05 del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

MINISTERIO DE SALUD
 SUB REGION DE SALUD MOROPON HUANCABAMBA
 CLAS. BATAÑES
 Firma de Solenne Correa Tinedo
 JEFE - E.S.1-2 - BATAÑES

ANEXO 6. Validación por juicio de expertos: Validador 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO AUTOCRATICO V 3

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo Personal								
1	¿manifiesta la capacidad para autoevaluarse de manera realista?	✓		✓		✓		
2	¿Comunica de manera sincera y sencilla sus emociones, intereses y sentimientos personales?	✓		✓		✓		
3	¿Asume el error y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación?	✓		✓		✓		
4	¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?	✓		✓		✓		
5	¿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?	✓		✓		✓		
6	¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?	✓		✓		✓		
7	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?	✓		✓		✓		
8	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo de Influencia								
10	¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?	✓		✓		✓		
11	¿Tiene pocos prejuicios y creencias 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?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Liderazgo Estratégico		Si	No	Si	No	Si	No	
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 establecimiento de salud?	✓		✓		✓		
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 Establecimiento de salud?	✓		✓		✓		
22	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4 Liderazgo de Resultados		✓		✓		✓		
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 del 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?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Benabel Brenilda Ibarra Carlos DNI: 32918699

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...13...de Mayo...del 2022

Ibarra
Lic. Benabel Ibarra Carlos
OBSTETRIZ - COP N° 7264
RED ASISTENCIAL PUURA
HOSPITAL GENERAL JOSÉ CAYSHIHEREDIA PUURA
ATA ESSA 4003

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL V3

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Eficacia Laboral							
1	¿Considera que las actividades que realiza con eficacia en la institución, aportan al logro de los objetivos organizacionales?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que en la institución el personal, tiene actitudes que lo comprometen con su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que en la institución el personal tiene la actitud de innovar y aportar nuevas ideas nuevas para mejorar el desempeño laboral individual y organizacional?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que realiza su y trabajo con efectividad y compromiso para el logro de los compromisos organizacionales?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que su equipo de trabajo de la institución es efectivo y eficaz?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Eficiencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que hay buena productividad, que emerge del adecuado desempeño laboral como equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿encuentra que la productividad que realiza en la institución es un desafío para la realización personal?	✓		✓		✓		
9	¿considera que la competencia entre el personal y áreas, permite que la institución sea más eficiente?	✓		✓		✓		
10	¿considera que sus compañeros, contribuyen adecuadamente en el desarrollo de su competencia?	✓		✓		✓		
11	¿considera que la institución fomenta y propicia el liderazgo de equipo?	✓		✓		✓		
12	¿considera que cuando los líderes, asignan actividades laborales lo hacen con el ejemplo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Calidad de Servicio	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera usted que cumplen responsabilidades de las actividades laborales encomendadas?	✓		✓		✓	
14	¿Considera usted que las actividades laborales que tiene a su cargo cumplen con las necesidades de los usuarios?	✓		✓		✓	
15	¿Considera usted que los acuerdos con los superiores de su institución, le permiten tener una mejor atención en su trabajo?	✓		✓		✓	
16	¿Considera que sus superiores, le prestan suficiente atención a su trabajo?	✓		✓		✓	
17	¿considera sentirse satisfecho, con las actividades que realiza en su área de trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Considera estar Satisfecho, con el respeto que el jefe inmediato le brinda?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Benabel Brenildo Ibarra Carlos DNI: 32918699

Especialidad del validador..... Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...13...de...Mayo del 2022


 Lic. Benabel Ibarra Carlos
 OBSTETRIZ - COP N° 1284
 RED ASISTENCIAL PIURA
 HOSP. II ESSALUD JOSÉ CAYETANO HEREDIA PIURA
 ASESOR

Firma del Experto Informante.

ANEXO 7. Base de datos de la variable “liderazgo autocrático”

N°	LIDERAZGO AUTOCRATICO																								TOTAL						
	LIDERAZGO PERSONAL										LIDERAZGO DE INFLUENCIA							LIDERAZGO ESTRATEGICO								L. DE RESULTADOS					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	LidPers	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	LidInflu	P17	P18	P19	P20	P21	P22		P23	LidEstrat	P24	P25	P26	LidRes
1	4	3	3	4	4	5	5	5	4	37	4	2	5	3	5	4	3	26	4	3	4	3	3	4	4	25	4	3	4	11	99
2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	23	4	3	3	5	4	4	3	26	4	3	2	3	4	3	3	22	3	3	3	9	80
3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	18	2	2	3	4	3	3	4	21	3	3	2	4	4	3	3	22	3	3	2	8	69
4	1	3	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	1	1	1	1	10	2	2	1	2	2	1	1	11	2	2	1	5	45
5	2	2	2	1	1	2	1	2	2	15	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	2	3	3	2	16	2	3	2	7	54
6	2	1	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	5	50
7	1	3	2	1	1	3	1	1	1	14	2	2	2	2	3	1	3	15	3	4	2	2	2	3	3	19	1	1	2	4	52
8	3	4	2	3	2	3	2	3	2	24	2	2	2	3	5	2	1	17	2	3	2	3	3	3	4	20	3	2	3	8	69
9	1	1	1	3	1	1	1	3	3	15	1	3	3	3	1	1	1	13	1	1	1	1	3	3	1	11	3	1	3	7	46
10	4	3	3	4	3	2	3	2	3	27	3	3	4	4	3	4	4	25	4	4	3	4	3	3	3	24	3	3	3	9	85
11	5	4	5	3	4	2	3	2	2	30	3	4	3	5	2	5	3	25	4	3	3	3	4	4	4	25	5	3	4	12	92
12	2	5	3	5	2	1	3	1	1	23	2	2	1	1	1	4	2	13	2	1	4	2	3	3	3	18	2	1	5	8	62
13	2	2	2	1	1	1	1	2	1	13	2	2	1	1	1	1	1	9	2	1	2	2	2	1	1	11	1	1	2	4	37
14	4	4	4	4	3	4	2	2	2	29	2	3	4	3	3	3	3	21	3	3	3	3	4	3	3	22	4	4	3	11	83
15	2	1	3	2	2	3	3	2	2	20	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	2	7	59
16	3	4	4	4	3	2	2	2	2	26	2	4	1	4	1	3	2	17	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	3	7	68
17	2	2	2	3	2	2	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	6	56
18	1	2	1	1	1	2	1	2	1	12	1	2	3	1	3	2	2	14	2	3	2	2	3	2	2	16	3	2	3	8	50
19	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	2	2	3	2	2	1	2	14	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	3	7	59
20	2	3	3	3	1	3	2	1	2	20	3	3	3	1	3	3	3	19	2	3	2	4	3	2	2	18	3	3	3	9	66
21	1	2	2	3	2	2	2	1	3	18	3	3	3	2	2	1	3	17	3	2	1	2	3	3	3	17	3	2	2	7	59
22	2	2	3	4	2	2	3	3	2	23	2	3	2	1	3	4	2	17	2	2	2	3	2	3	3	17	2	2	2	6	63
VARIANZA	1.22	1.25	0.88	1.36	0.77	0.87	0.94	0.83	0.57		0.56	0.43	0.97	1.61	1.34	1.61	0.76		0.7	0.7	0.6	0.61	0.63	0.6	0.79		0.87	0.63	0.87		

ANEXO 8. Base de datos de la variable “desempeño laboral”

N°	DESEMPEÑO LABORAL																					TOTAL
	EFICACIA							EFICIENCIA							CALIDAD DE SERVICIO							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Eficacia	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Eficiencia	P13	P14	P15	P16	P17	P18	CalidadServ	
1	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	2	4	1	13	2	2	3	3	2	3	15	43
2	2	3	3	3	2	3	16	2	2	2	3	4	4	17	3	3	2	4	2	3	17	50
3	2	3	2	3	2	3	15	3	3	2	3	4	3	18	3	2	3	4	1	3	16	49
4	2	2	1	1	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	1	10	31
5	2	2	3	4	2	3	16	3	2	3	3	4	4	19	3	2	2	3	2	2	14	49
6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
7	1	2	2	3	1	2	11	2	3	3	2	4	4	18	1	1	1	2	1	2	8	37
8	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	2	3	4	19	1	2	3	3	1	2	12	52
9	2	1	2	1	1	1	8	2	1	2	3	1	3	12	3	3	2	3	3	1	15	35
10	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	3	4	16	2	2	3	3	2	3	15	45
11	1	4	2	4	1	2	14	2	2	2	3	3	4	16	1	3	1	4	1	3	13	43
12	1	2	5	2	1	1	12	2	1	1	1	3	3	11	1	1	2	3	1	1	9	32
13	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	6	26
14	1	1	3	3	1	2	11	3	3	3	3	3	4	19	2	2	3	5	2	3	17	47
15	2	3	3	3	2	3	16	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	3	2	3	15	46
16	2	3	3	4	1	4	17	4	2	4	4	4	4	22	1	1	1	4	1	1	9	48
17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	37
18	2	3	4	5	2	3	19	5	1	5	5	3	5	24	1	2	2	3	1	3	12	55
19	1	2	2	2	1	2	10	2	2	3	2	3	3	15	1	1	1	2	2	2	9	34
20	2	1	2	2	1	2	10	4	2	3	2	4	3	18	2	1	1	2	2	2	10	38
21	2	4	3	3	3	3	18	3	1	2	2	1	3	12	1	3	1	3	1	1	10	40
22	1	3	2	4	2	1	13	3	3	3	2	2	1	14	2	2	2	4	2	2	14	41
VARIANZA	0.36	0.94	0.98	1.15	0.42	0.65		0.88	0.5	0.79	0.79	1.06	1.23		0.56	0.54	0.57	0.99	0.34	0.68		

ANEXO 9. Autorización para la aplicación de la encuesta



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

La que suscribe, licenciada en enfermería **AMELKY SELENY CORREA TINEDO**, jefa de establecimiento I-2 BATANES, Chulucanas, Piura.

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente hago constancia de aplicación de instrumentos de la investigación titulada **“LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN CHULUCANAS, PIURA, 2022”** aplicadas por la **C.D GUZMAN IBARRA GRASSI LISSETH**, estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA.

A quien se le brindara las facilidades en nuestra institución, para obtener información para el desarrollo de su trabajo de investigación (tesis), quien, al concluir con el desarrollo de misma, alcanzara a nuestro despacho los resultados de este estudio.

Batanes, 10 de junio del 2022

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
SUB REGIÓN DE SALUD MURCOPSI - MANCORA
CLAS - BATANES
Mg. Amelky Selenie Correa Tinedo
C.E.P. N° 51840
HEPE - I.S.1-2 - BATANES

ANEXO 10. Instrumento de recolección de datos de la variable de exposición



Lugar donde se aplica: CLAS Batanes - Chulucanas - Piura

Encuestador: Grassi Lisseth Guzmán Ibarra **Fecha:** ____/____/____

N° de cuestionario: _____

Estimado colaborador:

El motivo de la presente encuesta, es que mediante las respuestas suministrada por su persona y de forma totalmente anónima, se obtendrá información sobre el ejercicio del estilo de Liderazgo autocrático en el establecimiento de salud CLAS Batanes; en función de lo planteado, la información será utilizada con fines puramente académicos, te invitamos a contestarla con toda sinceridad.

Instrucciones: Marque con una "X" la respuesta de su preferencia.

	Liderazgo autocrático	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO	LA MAYORÍA DE LAS VECES NO	NUNCA
	Liderazgo Personal	1	2	3	4	5
1	¿Manifiesta la capacidad para autoevaluarse de manera realista?					
2	¿Comunica de manera sincera y sencilla sus emociones, intereses y sentimientos personales?					
3	¿Asume el error y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación?					
4	¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?					
5	¿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?					
6	¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?					
7	¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?					

8	¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?					
9	¿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 creencias 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 establecimiento de salud?					
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 Establecimiento de salud?					
22	¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?					

23	¿Es asertivo en su estilo de comunicación?					
	Liderazgo de Resultados	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 del 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?					

Cuestionario adaptado de Malpica (2015, pág. 93)

Agradezco su tiempo y colaboración

ANEXO 11. Instrumento de recolección de datos de la variable de desenlace



Lugar donde se aplica: CLAS Batanes - Chulucanas - Piura

Encuestador: Grassi Lisseth Guzmán Ibarra **Fecha:** ____/____/____

N° de cuestionario: _____

Estimado colaborador:

El motivo de la presente encuesta, es que mediante las respuestas suministrada por su persona y de forma totalmente anónima, se obtendrá información sobre el desempeño laboral en el establecimiento de salud CLAS Batanes; en función de lo planteado, la información será utilizada con fines puramente académicos, te invitamos a contestarla con toda sinceridad.

Instrucciones: Marque con una “X” la respuesta y valoración de su preferencia.

	Desempeño Laboral	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO	LA MAYORÍA DE LAS VECES NO	NUNCA
	Eficacia Laboral	1	2	3	4	5
1	¿Considera que las actividades que realiza son con eficacia en su institución, aportan al logro de los objetivos organizacionales?					
2	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo?					
3	¿Considera que en la institución el personal, tiene actitudes que lo comprometen con su trabajo?					
4	¿Considera que en la institución el personal tiene la actitud de innovar y aportan con nuevas ideas para mejorar el desempeño laboral individual y organizacional?					
5	¿Considera que realiza su trabajo con compromiso, en el bien del logro de los objetivos organizacionales?					
6	¿Considera que su equipo de trabajo dentro de la institución es efectivo y eficaz?					
	Eficiencia laboral	1	2	3	4	5
7	¿Considera que hay buena productividad, que emerge del adecuado desempeño laboral como equipo de trabajo?					

8	¿encuentra que la productividad que realiza en la institución es un desafío para la realización personal?					
9	¿considera que la competencia entre el personal y áreas, permite que la institución sea más eficiente?					
10	¿considera que sus compañeros, contribuyen adecuadamente en el desarrollo de su competencia?					
11	¿considera que la institución fomenta y propicia el liderazgo de equipo?					
12	¿considera que cuando los líderes, asignan actividades laborales lo hacen con el ejemplo?					
	Calidad de Servicio	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que cumplen responsabilidades de las actividades laborales encomendadas?					
14	¿Considera usted que las actividades laborales que tiene a su cargo cumplen con las necesidades de los usuarios?					
15	¿Considera usted que los acuerdos con los superiores de su institución, le permiten tener una mejor atención en su trabajo?					
16	¿Considera que sus superiores le prestan suficiente atención a su trabajo?					
17	¿considera sentirse satisfecho con las actividades que realiza en su área de trabajo?					
18	¿Considera estar Satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda?					

Cuestionario adaptado de Bisseti (2015, págs. 69,70)

Agradezco su tiempo y colaboración.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMARRA CHÁVEZ CARLOS ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022.", cuyo autor es GUZMAN IBARRA GRASSI LISSETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMARRA CHÁVEZ CARLOS ANTONIO DNI: 07468599 ORCID 0000 0002 5625 7820	Firmado digitalmente por: CAGAMARRACH el 18- 08-2022 23:49:49

Código documento Trilce: TRI - 0371395