

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



TESIS

Estilo de liderazgo del director y desempeño laboral del personal sanitario del Centro de Salud Concepción 2022

Para optar : **El Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Salud Mención en: Gestión en Servicios de Salud**

Autor : **Bach. Marleny Mendoza Zuñiga**

Asesor : **Mg. Mercedes Rosario Canchan Casas**

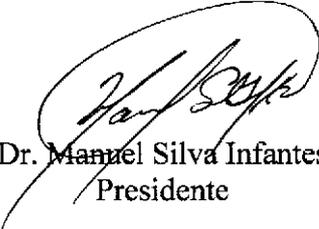
Línea de investigación : **Salud y Gestión de la Salud**

Fecha de inicio y culminación de la Investigación : **08-10-2022 al 05-02-2023**

Huancayo - Perú

2023

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Manuel Silva Infantes
Presidente



Dra. Gloria Mercedes Molina Vallejos
Miembro



Mg. Raúl Ureta Jurado
Miembro



Mtra. Isabel Martha Cifuentes Pecho
Miembro



Dr. Jaime Humberto Ortiz Fernández
Secretario Académico

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis colegas de trabajo y en especial a mi hijo Por ser mi fortaleza para seguir superándome como profesional.

La autora

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos a mi familia, mis maestros y a mis colegas de trabajo quienes me brindan su apoyo para seguir con mis metas.

La autora

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0033 - POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. MENDOZA ZUÑIGA MARLENY**

Asesor(a) : **MG. CANCHAN CASAS MERCEDES ROSARIO**

Fue analizado con fecha **06/02/2024**; con **95 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **20 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 06 de febrero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
CONTENIDO.....	vi
CONTENIDO DE TABLAS.....	ix
CONTENIDO DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13
1. CAPÍTULO I:.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.2.1. Delimitación Espacial.....	17
1.2.2. Delimitación social.....	17
1.2.3. Delimitación temporal.....	17
1.2.4. Delimitación teórica.....	17
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Problemas específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Social.....	18
1.4.2. Teórica.....	19
1.4.3. Metodológica.....	19
1.5. Objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20

2. CAPÍTULO II:	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	21
2.1.1. Antecedentes Nacionales	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales	23
2.2. Bases teóricas o científicas	25
2.2.1. Liderazgo	25
2.2.2. Estilo de liderazgo	26
2.2.3. Desempeño Laboral	28
2.2.3.1. Evaluación del desempeño	28
2.2.3.2. Razones de la evaluación del desempeño	29
2.2.3.3. Importancia de la evaluación del desempeño	29
2.2.3.4. Beneficios de la evaluación del desempeño	30
2.2.3.5. Dimensiones del desempeño laboral	31
2.3. Marco Conceptual	32
3. CAPÍTULO III:	34
HIPÓTESIS	34
3.1. Hipótesis general	34
3.2. Hipótesis específicas	34
3.3. Variables	34
Operacionalización de variables	36
4. CAPÍTULO IV:	38
METODOLOGÍA	38
4.1. Método de investigación	38
4.2. Tipo de investigación	38
4.3. Nivel de investigación	38
4.4. Diseño de la investigación	38
4.5. Población y muestra	39

4.5.1. Población.....	39
4.5.2. Muestra	39
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
4.6.1. Instrumentos empleados.....	40
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
4.8. Aspectos éticos de la investigación	45
5. CAPÍTULO V:	47
RESULTADOS	47
5.1. Descripción de resultados.....	47
5.2. Contrastación de hipótesis.....	54
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
ANEXOS 71	
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	72
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	76
ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO	78

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA N° 1 Sexo del personal sanitario del centro de salud concepción 2022.....	47
TABLA N° 2 Edad del personal sanitario del centro de salud concepción 2022	48
TABLA N° 3 Estilos de liderazgo de director del centro de salud concepción 2022 ...	49
TABLA N° 4 Desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud concepcion 2022	50
TABLA N° 5 Estilos de liderazgo de director y desempeño laboral sanitario del centro de salud concepcion 2022.....	51
TABLA N° 6 Estilos de liderazgo de director y desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud concepcion 2022	52
TABLA N° 7 Estilos de liderazgo de director y desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud concepción 2022	53

CONTENIDO DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 Sexo Del Personal Sanitario Del Centro De Salud Concepción 2022	47
GRÁFICO N° 2 Edad Del Personal Sanitario Del Centro De Salud Concepción 2022	48
GRÁFICO N° 3 Estilos De Liderazgo De Director Del Centro De Salud Concepción 2022	49
GRÁFICO N° 4 Desempeño Laboral Del Personal Sanitario Del Centro De Salud Concepcion 2022	50
GRÁFICO N° 5 Estilos De Liderazgo De Director Y Desempeño Laboral Sanitario Del Centro De Salud Concepcion 2022	51
GRÁFICO N° 6 Estilos De Liderazgo De Director Y Desempeño Laboral Del Personal Sanitario Del Centro De Salud Concepcion 2022	52
GRÁFICO N° 7 Estilos De Liderazgo De Director Y Desempeño Laboral Del Personal Sanitario Del Centro De Salud Concepción 2022	53

RESUMEN

El estudio titulado estilo de liderazgo del director y desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022, el cual tiene como fin determinar la relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario. El trabajo es básico, descriptivo, de corte transversal, nivel relacional. 108 personales sanitarios constituyen la muestra. La técnica empleada es la encuesta y su instrumento el cuestionario de estilos de liderazgo y desempeño laboral. Se procesó los datos en el SPS V.25, se halló los siguientes resultados: El estilo de liderazgo del director el 60.2% es democrático, en cuanto al desempeño laboral el 50.9% es regular. En cuanto a la edad de 31 a 45 años predomina, el dominante del estilo de liderazgo en todas las edades es el democrático y en el desempeño laboral en todas las edades predomina el regular y bueno. Tanto en el género masculino y femenino predomina el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral dominante es el regular y bueno. Hay correlación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral con un valor Rho de Spearman =0,330 y p-valor=0.01. Conclusión: existencia de relación directa entre las variables, aceptando la hipótesis con un valor de $p < 0.05$.

Palabras Claves: Estilo de liderazgo, desempeño laboral y personal sanitario.

ABSTRACT

The study entitled leadership style of the director and work performance of health personnel at the Concepción 2022 health center, which aims to determine the relationship between the director's leadership style and the work performance of health personnel. The work is basic, descriptive, cross-sectional, relational level. 108 healthcare personnel constitute the sample. The technique used is the survey and its instrument is the leadership styles and job performance questionnaire. The data was processed in the SPS V.25, the following results were found: The director's leadership style, 60.2% is democratic, in terms of job performance, 50.9% is regular. Regarding the age of 31 to 45 years, the predominant leadership style at all ages is democratic, and in work performance at all ages, regular and good predominates. In both the male and female gender, the democratic leadership style predominates and the dominant work performance is regular and good. There is a correlation between the director's leadership style and job performance with a Spearman's Rho value =0.330 and p-value=0.01. Conclusion: existence of direct relationship between the variables, accepting the hypothesis with a value of $p < 0.05$.

Keywords: Leadership style, job performance and health personnel.

INTRODUCCIÓN

Dentro de los problemas primordiales que enfrentan las instituciones estatales son los estilos de liderazgo que presenta su jefe o director el cual influye directamente con el desempeño del personal, el control arbitrario y la imposición que se dan hacia al personal vienen alterando su desenvolvimiento holístico, dando como producto que estos presenten un rendimiento no favorable para la institución (1).

Asimismo, cabe señalar que la mayor parte de las instituciones tienen en los cargos jefes tendientes a tener un liderazgo autoritario, por tanto, el personal a su cargo manifiesta resistencia y no se comprometen a atender y participar en función laboral, lo cual afecta al desempeño laboral. Este problema se evidencia en organizaciones públicas y privadas, en el año 2017 un estudio realizado en el país nos brinda información sobre la reducción del rendimiento del personal a consecuencia de líderes que tiene la incapacidad de realizar coordinaciones y motivar al personal para su desarrollo profesional, causando que el trabajo sea rutinario y perjudicial para ellos (2).

En el Perú poseer un estilo o tipos de liderazgos establecido es una problemática que trae como consecuencia dificultades en las instituciones, ya que la persona no está acostumbrada a recibir opinión alguna de sus colegas y trabajar desorganizadas trayendo como consecuencia un desempeño laboral bajo favoreciendo a un clima adverso para la institución. Esta situación se da en el centro de salud Concepción en el cual un informe emitido en el año 2018 menciona que esta institución carece de eficiencias y eficacias en el área de documentación y administración a causa de que su dirección es carente de un estilo de liderazgo establecido lo que conlleva a la limitación en cuanto a la manera de comunicarse adecuadamente ,dificultad en las relaciones amigables y respetuosas con los trabajadores, causando que el desempeño del personal presente deficiencias. Por estas razones ya evaluadas se plantea el siguiente objetivo: determinar la relación entre

estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro Concepción 2022.

Para presentar este análisis se consideró:

Capítulo I. Comprende el planteamiento de la problemática de estudio: el planteamiento del problema, objetivos, justificación.

Capítulo II. Comprende el marco teórico: antecedentes de la investigación, base teórica, definiciones de términos, hipótesis, variables.

Capítulo III. Comprende el método, tipo, nivel y diseño de estudio, población, muestra, variable, técnica, instrumentos, validez, confiabilidad de los instrumentos, procesamientos de información y análisis descriptivos.

Capítulo IV. Considera el resultado.

Capítulo V. Considera la discusión finalizando: conclusión y recomendación.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día la gerencia y el personal de una organización aceptan que se requiere la aplicación de habilidades de liderazgo necesarias para aprovechar los recursos y alcanzar resultados.

La Organización Mundial de la Salud identifico que las organizaciones estatales de salud son establecidas como un valor donde se tiene que considerar inversiones en recursos humanos, físicos (infraestructura). Sin embargo, la persona encargada de realizar estas tareas no tiene la formación adecuada para el logro de metas. Por este hecho también la organización mundial de la salud determina que el déficit de competencias en la administración y liderazgo en todo nivel del sistema de salud lo cual conlleva a un desempeño laboral deficiente del personal y una mala calidad de atención que se brinda. Es así que, en un estudio realizado en América, Europa y Oceanía, el 88% manifestaron déficit de habilidades de liderazgo con un nudo en los recursos y el personal (4).

En el Perú el incremento de la población genero la construcción de nuevos establecimientos de salud, pero varias de ellas no cuentan con un líder con un estilo de liderazgo adecuado para dirigir estas instituciones. Lo que genera que los ámbitos laborales no motiven al personal y genere un ambiente hostil y desfavoreciendo al desempeño laboral del personal; Motivo por el cual se debe nombrar en los cargos gerenciales a líderes capacitados que motiven al personal, creen un buen ambiente laboral y optimice los recursos. Determinar el estilo de liderazgo adecuados de las personas que dirigen las instituciones es una problemática que se evidencia en la mayoría de las instituciones de salud y es un factor importante al instante de valorar el desempeño

laboral del personal de salud que labora dentro de esta institución, se viene describiendo al líder como un ser con sus propias peculiaridades, caracteres intelectuales y emotivas, relacionándose directamente en una organización y representándola externamente a través de la imagen y posicionamiento de una organización siendo consecuencias del rendimiento laboral (5).

Cabe mencionar que en un establecimiento de salud los tratos y los requerimientos laborales son primordiales sin dejar de lado las interrelaciones entre el personal que influyen directamente en el desempeño laboral. Asimismo se debe considerar que las conductas y habilidades de desenvolvimiento de cada trabajador sea lo óptimo de ahí se difiere el modo de liderazgo sobre en cuanto a la exigencia del seguimiento rápido de las instrucciones tal como se indican sin considerar la labor del empleador y la de su equipo, esta situación traería como consecuencia positiva la obtención de resultados y el lado negativo de esta situación traerá consigo el estrés del trabajador , pero si el líder presentara un estilo adecuado se evitaría esta situación optimizando los recursos sin perjudicar estado del trabajador(6).

Motivo por el cual en el centro de salud Concepción desde hace tiempo se está evidenciando un déficit en el liderazgo en su dirección , el cual tiene como fin realizar el reporte de cada área del establecimiento ,la entrega de dichos reportes, el rendimiento de cuentas e información sobre los avances del establecimiento en cuanto a indicadores de atención, pero el déficit de compromisos de las diferentes servicios dificulta las eficiencias en cuanto a la organización para garantizar la atención tener indicadores de salud óptimos , los mismo se vienen evidenciando en las bajas coberturas que se está presentando, el centro de salud Concepción es un establecimiento de salud que pertenece a la Red Valle del Mantaro , el mismo dentro de sus reportes se evidencia una disminución

dentro de sus indicadores como accesibilidad en la atención, insatisfacción de usuarios externos como internos y disminución en el avance de sus coberturas (7).

Por la situación antes mencionada es necesario la determinación del estilo de liderazgo que se tiene dentro esta esta institución y su repercusión en el desempeño laboral se plantea este estudio sobre los estilos de liderazgo del director y desempeños laborales del personal de salud del centro de salud Concepción 2022.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

Este análisis se desarrolló en el centro de salud Concepción, ubicado en la provincia de Concepción del departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación social

La población sujeta a investigar comprendió a todo el personal de salud que labora en el Centro de Salud, los Médicos asistenciales, enfermeras, técnicos en enfermería e internos odontólogos, nutricionista, Psicólogo y administrativos.

1.2.3. Delimitación temporal.

El desarrollo de esta investigación fue desde el mes de octubre del 2022 al mes febrero del año 2023.

1.2.4. Delimitación teórica

En este estudio se delimitó dos variables, estilos de liderazgo el cual hace referencia a la gerencia del director y desempeño laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el estilo de liderazgo del director del centro de salud Concepción 2022?
- b. ¿Cuál es el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022?
- c. ¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022?
- d. ¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Si una organización no cuenta con una buena dirección tendrá productos o servicios de pésima calidad, ineficientes, en el cual se evidencia que no hay un buen desempeño del personal. Considerando que una buena dirección propicia un desempeño laboral adecuado dentro de una institución y que el liderazgo debería ser una característica del ser humano, para el fortalecimiento de una institución se deben desarrollar instrumentos como tecnología, políticas, objetivos, reglamentos internos, los cuales propician un ambiente favorable buscando un desempeño laboral adecuado buscando la solución de los problemas con la ayuda del personal

en las decisiones que se tomaran y promoviendo interrelación del personal adecuado. Teniendo una visión social este estudio tuvo el propósito de mejorar el desempeño laboral del personal profesional, administrativo y técnico a fin de que se brinde un servicio óptimo a los usuarios.

Conveniencia: Este estudio sirve como un aporte para la implementación de estrategias en vías de mejoras del desempeño laboral en el Centro de salud Concepción.

1.4.2. Teórica

Considerando la importancia de un buen líder en la dirección de una institución de salud para el logro de resultados eficientes conjuntamente con los trabajadores, fortaleciendo su habilidades y capacidades para el desarrollo de su labor, brindando un ambiente de confianza en sí mismos el cual se manifiesta en un mejor rendimiento mediante las evaluaciones de desempeño laboral, brindándoles reconocimientos afectivos. Si en la práctica se daría estas situaciones mencionadas se mejoraría la relación del director y el trabajador a su cargo obteniendo resultados favorables para la institución.

Este estudio nos permitió conocer la relación entre el liderazgo del director y su relación con el desempeño laboral a fin de incrementar el conocimiento sobre este tema.

1.4.3. Metodológica

La finalidad de este estudio es la identificación del estilo de liderazgo y su relación en el desempeño laboral y alcanzar la mejora del rendimiento del personal en la institución sirviendo como fuente de información para los próximos estudios

El presente estudio ayudó a proponer estrategias para mejorar el desempeño laboral del personal profesional y administrativo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro Concepción 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Identificar el estilo de liderazgo del director del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.
- b. Identificar el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.
- c. Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022
- d. Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Romero E. ⁸ Su trabajo titulado Estilos de liderazgo del enfermero jefe y su asociación con los desempeños laborales de los enfermeros del centro de salud de la Ris Villa María del triunfo que prestan servicios en covid, la finalidad de este estudio es analizar la relación del estilo de liderazgo de los enfermeros jefe con el desempeño laboral de los enfermeros. La investigación es correlacional. 80 enfermeros constituyeron el estudio. Empleándose la encuesta como técnica y su instrumento el cuestionario de estilo de liderazgo y desempeño laboral. Dentro de los resultados en la corroboración de la prueba de hipótesis se dio 0.92, lo que indica asociación entre variables.

Nizama J. ⁹ Su trabajo titulado Liderazgos directivos y los desempeños laborales en la empresa Intcomex Perú S.A.C., en Surquillo, Lima, este trabajo tiene como fin la identificación de la asociación de los liderazgos directivos y de los desempeños laborales. 45 integraron la muestra. El estudio es de tipo básico con enfoque cuantitativo, relacional, se empleó la encuesta como técnica y su instrumento es el cuestionario, el cual es confiable con los soportes estadísticos del programa SPSS versión 28. Concluyendo que prueba de hipótesis es de 0.857 lo que indica que el estilo de liderazgo se asocia con el desempeño laboral asimismo el valor de Rho Spearman de 0.028 aprobando la asociación positiva entre variables con una correlación bastante baja.

Susanibar L.¹⁰ En su tesis titulada Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, Huacho, Peru,2021, con la finalidad de la determinación de la relación existentes entre los estilos de liderazgos y las satisfacciones laborales en el personal del Centro de Salud Paramonga. Esta investigación es no experimental, cuantitativa, aplicada, relacional, transversal.98 integrantes conformaron el trabajo. Resultado: en cuanto al estilo de liderazgo el 75,51 % expresa regular el 24,49 % expresa bueno, en cuanto a la satisfacción laboral el 57,14 % expresa regular, el 42,86% expresa bueno, se muestra correlación entre variables con un valor de Rho de Spearman, se obtuvo $p=0.000$ que es menor a 0.05, afirmando la hipótesis alterna corroborando la hipótesis general concluyendo la existencia de relación entre variables.

Carrasco N.¹¹ Tesis titulada Estilo de liderazgo y desempeños laborales de enfermeros en un establecimiento privado de Chiclayo teniendo como fin identificar de la correlación existente entre el estilo de liderazgo y los desempeños laborales de enfermeros. El carácter del trabajo es cuantitativo, de diseño no experimental, relacional y de corte transversal, se empleó el cuestionario virtual par el estilo de liderazgo y el cuestionario desempeños laborales, los dos cuestionarios se adaptaron a la actualidad ,40 personales conformaron la muestra. Se hallaron los siguientes resultados el 53 % considero el liderazgo democrático, en el desempeño laboral el 70% es regular así también se corrobora la hipótesis mediante la prueba de Pearson con un valor de 0.05, el cual evidencia asociación directa entre variables concluyendo que a medida que el liderazgo sensibilice y motive al personal, esta tendrá un mejor desempeño.

Yucra P.¹² Estudio titulado Liderazgos y los desempeños laborales empleados públicos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, su fin es la determinación de la asociación entre el estilo de liderazgo y los desempeños laborales. El análisis es cuantitativo, descriptiva, asociación, no experimental, 51 personal colaboraron en el estudio, empleando el cuestionario como instrumento. Se hallaron los resultados: en el desempeño laboral en un 58.8% es regular, hay asociación positiva alta entre variables mediante Rho de Spearman con un valor 0,773.

Carrasco C., Mesías R.¹³ En su trabajo titulado Liderazgos y los Desempeños Laborales en el Trabajador del área de gerencias públicas del municipio Yarinacocha, Pucallpa, el fin de esta tesis es la determinación de la asociación entre liderazgo y los desempeños Laborales. El carácter del estudio es no experimental, transversal, relacional. Empleándose la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados: el liderazgo tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral con un valor de $r=0,410\%$ teniendo asociación de probabilidad de 0,020.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Quelal K.¹⁴ En su estudio titulado Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, 2020, el fin de esta investigación es establecer los estilos de liderazgo de jefes y desempeños de sus empleados. El análisis es cuantitativa, asociativo y no experimental y transversal. 104 trabajadores constituyeron la muestra. Los resultados evidencian el dominio del liderazgo misioneros entre los jefes, asimismo dentro del desempeño domino “muy bueno” con un 41%. 0,941 es el

coeficiente de correlación mostrando asociación altamente positiva entre variables, con una significancia $p=0$ menor aprobando la hipótesis planteada.

Flores J., Moran A., Gil A. y Contreras M. ¹⁵ En su estudio titulado satisfacción laboral constituyente un punto específico en el cumplimiento de objetivos de las instituciones. La finalidad de esta investigación es la evaluación del factor de Satisfacción Laboral que más influyen en los desempeños percibidos por los empleados. El carácter de este estudio es aplicada, cuantitativa y descriptiva. Empleándose el cuestionario de evaluaciones de Minnesota Satisfaction Questionary 210 integraron el estudio. Resultados: los desarrollos personales son los factores de la satisfacción laboral que más influyen en sus desempeños, asimismo la asociación con las autoridades es el que menos influye. Concluyendo que el factor de la satisfacción laboral más influyente en el personal es lo social con un 64% y los desarrollos personales con un 65%.

Núñez C. Altamirano A. y Compeán V. ¹⁶ En su análisis con título: Estilo de liderazgos asociado con el grado de satisfacción laboral en enfermeros que prestan atenciones intrahospitalarias 2021, tiene como fin la determinación de la correlación entre los estilos de liderazgos captados y el grado de satisfacciones laborales. El trabajo es descriptiva no experimental, prospectiva y transversal. 45 enfermeros integraron el estudio. Se usaron los cuestionarios de estilos de liderazgo y la escala de satisfacción laboral general. Se halló que el 64.7%, percibe un liderazgo transaccional, el 14.7% el laissez-faire en y el 20.6% transformacional, el 58.8% expresan moderada satisfacción con su labor, un 23.5% satisfechas, un 5.9% insatisfechos y un 11.8% indiferentes; la relación entre variables es no significativa. Conclusión: no hay correlación entre variables.

Bracamonte L., González J.¹⁷ En su artículo titulado Estilos de liderazgos en jefaturas de las áreas de enfermería y su correlación con las satisfacciones laborales, donde la finalidad es la determinación de la correlación entre los liderazgos y las satisfacciones laborales en un nosocomio de Buenos Aires. La investigación es de naturaleza descriptiva y de corte transversal, observacional. Empleándose la encuesta y su instrumento el cuestionario. Hallándose que el 58.9% expresan un liderazgo democrático y el 71.2%. transaccional, el 83.6% expresan satisfacción. Hay relación entre variables con la prueba de Chi- cuadrado de Pearson con un valor 15.0 y $p = 0.2414$.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Liderazgo

Liderazgo se refiere como “guía que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa. Los gerentes o directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes”, semánticamente la definición de liderazgo es la cualidad de la personalidad que promueven controlar las ciertas situaciones; prometiéndoles retribuciones a los trabajadores que tienen aceptación por su opinión y realizándolo, manteniendo su criterio y guardando su espacio, mostrando indiferencia y no se compromete en su relación con los empleados (17).

También se define como las capacidades que caracterizan a una persona para realizar planes de logro persuadiendo y motivando a los empleados para que los mencionados planes se realicen enfrentando las dificultades que se tengan que afrontar el líder debe ser estratégico, cuidadoso y motivador para cumplir con metas (18).

Asimismo, Chiavenato define al liderazgo como ejercer influencias interpersonales antes situaciones, donde se establecen sistemas Inter comunicacionales con los trabajadores, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, también se debe tener en cuenta que el líder debe tener una comunicación buena tanto internas como externas no solo con los empleados de la institución sino también con las organizaciones repercutiendo sus funciones eficientemente (17).

James y Lindsey exponen al liderazgo como la “habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes”, el influenciar es la diferencia que tiene una persona de otras con el fin de ser conseguir objetivos comunes (18).

Foladori define liderazgo como un medio donde un integrante del grupo ejerce influencia sobre los otros integrantes con el fin de alcanzar los mismos objetivos (19).

2.2.2. Estilo de liderazgo.

Gardner menciona “abarca desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, hasta como se ven a sí mismos y su posición, si son o no exitosos como líderes”, este concepto que planteo Gardner nos da la percepción de cuando se le denomina líder a una persona dentro de un grupo de personas no solo tomando en cuentas la interacción con sus seguidores, también considerando a personas dentro y fuera de la institución ,asimismo como aquellas personas evalúan la relación en todos los niveles al cual tiene alcance . En otras

palabras, es el modo de al grupo de personas considerando los resultados y el objetivo que se plantea (20).

Lussier determino que “es el conjunto de rasgos, destrezas y conductas que los líderes muestran a la interacción con su equipo, en este concepto se menciona que el tipo de liderazgo se distingue por los diversos caracteres que posee la propia. Por los cuales los estilos de liderazgos de las personas son únicos para cada una, los cuales responden de diversa manera ante diversas situaciones que se presenten dentro del grupo.

Asimismo, viendo las definiciones que se plantea Kurt Lewin en el año 1930 determino tres tipos de estilos de liderazgo los cuales son:

- **Liderazgo autoritario o autocrático:** se distingue por implantar objetivos, tareas y supervisiones de modo en la labor que desarrollen su subalterno, en este estilo el líder es el único que toma las decisiones sin consulta o justificación (7).
- **Liderazgo democrático:** se distingue por establecer tareas y objetivos contando con la plena participación de sus subordinados cuando se tomara decisiones (7).
- **Liderazgo Laissez-faire:** se distingue por la participación total de sus subordinados al momento de planificar, organizar y ejecutar la labor, el líder no tiene participación y no hace evaluaciones del trabajo que se realiza, el líder deja la toma de decisiones en manos de sus subordinados (7).

2.2.3. Desempeño Laboral

Williams conceptualiza al desempeño laboral “son aquellos resultados o conductas que se vinculan de forma neta o directa con el logro de las estrategias de la organización”.

Chiavenato manifiesta que los desempeños laborales “es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

Por lo mencionado los desempeños laborales de los individuos depende de sus acciones y sus logros obtenidos (21).

Teniendo en cuenta los conceptos anteriormente mencionados desempeño laboral es la máxima realización que alcanza en su labor, el cumplimiento de lograr sus metas en un tiempo dado. Motivo por el cual el desempeño está determinado por la actividad tangible, observable y medible (21).

2.2.3.1. Evaluación del desempeño

Chiavenato define a “la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo” (22).

“La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo” (23).

“La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones” (24).

2.2.3.2. Razones de la evaluación del desempeño

Chiavenato refiere que así como la persona, las instituciones requieren conocer acerca de su desempeño, ya que los trabajadores requieren una retroalimentación sobre su desempeño para tener conocimientos sobre la labor que realiza y que deficiencias presenta para hacer las respectivas correcciones y las instituciones para contar con un análisis situacional del recurso humano con el que cuentan. Asimismo, se tiene las razones fundamentales que impulsan a las instituciones para hacer evaluaciones del desempeño de sus trabajadores las cuales son (24):

- Recompensas
- Realimentación
- Desarrollo
- Relaciones
- Percepción
- Potencial de desarrollo
- Asesoría

2.2.3.3. Importancia de la evaluación del desempeño

- Es fundamental para el crecimiento de la gestión, reconociendo las áreas débiles y fuertes de los empleados y reconociendo el potencial de cada uno de sus trabajadores, requeridos para los programas de clasificación, avances administrativos, delimitación de funciones y

establecer un cimiento racional y igualitaria para compensar el desempeño (25).

- Este método tiene importancia permitiéndonos delimitar y comunicar a los trabajadores el modo de su desempeño de su labor los cuales nos permite realizar planes de mejora (25).
- Entre otras funciones primordiales de las evaluaciones al trabajador, es fomentara mejoramiento de los resultados. En este punto se hace saber a los trabajadores como se están desempeñando en sus funciones o cargos proponiendo modificaciones en sus conductas (25).

2.2.3.4. Beneficios de la evaluación del desempeño.

Esta actividad se coordina con el desarrollo a largo, mediano y corto tiempo. Lo cual traerá consigo beneficios a los individuos, la administración y como a la misma institución (26).

- **Beneficios para el gerente:** realizar evaluaciones a sus empleados teniendo en cuenta criterios de evaluación para determinar el desempeño el cual tiene como fin la comunicación y los objetivos de su desempeño (26).
- **Beneficios para el subordinado:** tener pleno conocimiento de las normativas, conductas de su desempeño e identificar sus competencias y carencias realizándose su propia autoevaluación para modificar conductas y corregir debilidades (26).
- **Beneficios para la organización:** hacer evaluaciones de sus empleados en largo, corto y mediano tiempo favorece en la identificación de áreas

que presentan acciones que ofrezcan oportunidad o estimulación la producción en la labor, para un mayor crecimiento personal (26).

2.2.3.5. Dimensiones del desempeño laboral

Una organización pública para que ofrezca una atención buena a los usuarios debe tener en cuenta diversos factores que se relacionen de modo directo en el desempeño de sus empleados, por lo cual se basan en el medio de escalas gráficas al apreciar el desempeño laboral dentro del cual se considera las siguientes pautas:

- **Orientación de resultados:** es la actuación veloz con habilidad a la hora de tomar decisiones importantes necesarias en la competencia o superación con sus competidores, satisfacer los requerimientos del usuario o a la mejora de la institución.
- **Calidad:** es la evaluación de los caracteres del trabajo cumplido, asimismo las ausencias de errores y las habilidades en sus ejecuciones.
- **Relaciones interpersonales:** es la relación a largo tiempo que se da entre dos o más personas. Estas relaciones se basan emotivamente y sentimentalmente, como el amor y los gustos artísticos, la inclinación por los negocios y actividad social, las asociaciones y maneras contributivas en la casa, etc.
- **Iniciativa:** es la predisposición o inclinación al emprendimiento de actividades, creando oportunidades y mejorando productos no necesariamente de requerir de externos que lo empujen apoyándose en ser responsable (28).

- **Trabajo en equipo:** es una situación de labor de modo psicológico que influye en los empleados positivamente ya que favorece al compañerismo. Lo que conlleva resultados positivos fomentando entre los empleados un clima tranquilo favoreciendo el logro de objetivos.
- **Organización:** actitud para planificar la labor con las aportaciones de ideas para beneficiar a la institución, el trabajador es planificado para realizar su labor el mismo no puede pronunciarse dentro de la institución (29).

2.3. Marco Conceptual

- **Estilo de liderazgo:** conjunto de cualidades, competencias y conductas que los líderes muestran en la interacción con su equipo (20).
- **Liderazgo autoritario o autocrático:** tiene peculiaridades como implantar fines, tareas y supervisiones de modo preciso en la labor que desarrollen su subalterno, en este estilo no se confía en la autoridad y el decidir son tomadas autónomamente (7).
- **Liderazgo democrático:** tiene peculiaridades como establecer tareas y objetivos contando con la plena participación de sus subordinados en el decidir (7).
- **Liderazgo Laissez-faire:** tiene peculiaridades como la participación total de sus subalternos al momento de planificar, organizar y ejecutar la labor, el líder no tiene participación y no hace evaluaciones del trabajo que se realiza (7).
- **Desempeño Laboral:** es el producto o comportamientos vinculados directamente con el fin estratégico de la institución (21).
- **Orientación de resultados:** es la actuación veloz con habilidad al instante de tomar decisiones importantes necesarias en la competencia o superación con sus

contrincantes, satisfacer los requerimientos del usuario y la mejora de la institución (28).

- **Calidad:** Es la evaluación de los caracteres del trabajo cumplido, asimismo las ausencias de errores y las habilidades en sus ejecuciones (28).
- **Relaciones interpersonales:** es la relación a largo tiempo que se da entre dos o más personas. Estas relaciones se basan emotivamente y sentimentalmente como el amor, gustos artísticos, la inclinación por los negocios, actividad social, las asociaciones y maneras contributivas, etc. (28).
- **Iniciativa:** es la predisposición o inclinación al emprendimiento de actividades, creando oportunidades y mejorando productos no necesariamente de requerir de externos que lo empujen apoyándose en ser responsable (28).
- **Trabajo en equipo:** es una situación de labor de modo psicológico que influye en los empleados positivamente ya que favorece al compañerismo. Lo que conlleva resultados positivos fomentando entre los empleados un clima tranquilo favoreciendo el logro de objetivos (29).
- **Organización:** actitud para planificar la labor con las aportaciones de ideas para beneficiar a la institución, el trabajador es planificado para realizar su labor el mismo no puede pronunciarse dentro de la institución (29).

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud concepción 2022.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud concepción 2022.

3.2. Hipótesis específicas

- Ha: El estilo de liderazgo del director del centro de salud Concepción 2022 es autocrático

- Ha: El desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022 es inferior.

- Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022.

- Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022.

3.3. Variables

Variable 1: Desempeño Laboral

Son acciones que evalúan el desenvolvimiento laboral del personal sobre la ejecución de metas de una organización que tienen como dimensiones:

- Orientación de resultados
- Calidad
- Relaciones interpersonales
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Organización

Variable 02: Estilo de liderazgo

Es la relación que tiene el líder de una organización dentro y fuera de su institución y de cómo lo perciben el grupo de personas a su cargo para el cumplimiento de metas y objetivos de la organización donde los tipos de liderazgo son:

- Liderazgo autoritario o autocrático
- Liderazgo democrático
- Liderazgo Laissez-faire

Covariables

Sexo: categorías de Género

- Femenino
- Masculino

Edad: números de años cumplidos, iniciando con su nacimiento.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	ESCALA DE MEDICION																																				
Estilo de Liderazgo	Incluye desde cómo se relaciona los distintos líderes con otros interno y externamente de la institución, hasta su propia percepción y posición como líder.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilo autoritario o autocrático ➤ Estilo democrático ➤ Estilo Laissez-faire 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ nivel de decisiones verticales ➤ nivel de responsabilidades en la toma de decisión ➤ grado de control al subordinado ➤ grado de toma de decisiones ➤ grado de valoración del pedido de sus subordinados ➤ grado de impedimento a los aportes de sus subordinados ➤ grado de estima a sus subordinados • grado de preocupaciones por sus personales • nivel de confianza en las capacidades • nivel de asignaciones de responsabilidad al personal • nivel de toma de decisión compartida • nivel de aceptaciones de contribuciones siempre que sean posibles y prácticos • grado de aceptaciones de aportes de su personal • nivel de fomento de confianza del personal • nivel de preocupaciones por tareas de sus personales ➤ nivel de intromisiones al trabajo del grupo ➤ grado de evasiones de responsabilidades ➤ nivel de accesibilidades de informaciones ➤ nivel de delegación de responsabilidad ➤ grado de aceptaciones del trabajo de sus subalternos 	<p>PREDOMINA Y EN QUE PROPORCION El estilo 1: "Autoritario"; El 2 "Democrático"; El 3 "Laissez faire</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Estilo 1</th> <th style="text-align: left;">Estilo 2</th> <th style="text-align: left;">Estilo 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> <tr><td>31</td><td>32</td><td>33</td></tr> </tbody> </table>	Estilo 1	Estilo 2	Estilo 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cualitativa nominal
Estilo 1	Estilo 2	Estilo 3																																							
1	2	3																																							
4	5	6																																							
7	8	9																																							
10	11	12																																							
13	14	15																																							
16	17	18																																							
19	20	21																																							
22	23	24																																							
25	26	27																																							
28	29	30																																							
31	32	33																																							
Desempeño Laboral	Williams define desempeño laboral "son aquellos resultados o conductas que se vinculan de forma neta o directa con el logro de las estrategias de la organización"	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación sobre resultados ➤ Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ concluye su trabajo en el momento oportuno ➤ Cumplimiento de tareas encomendadas ➤ No comete errores en el trabajo ➤ Usa racionalmente los recursos ➤ Demanda supervisiones frecuentes ➤ Demuestra profesionalismos en el trabajo ➤ El trato es respetuoso y amable 	<p>Rendimiento laboral inferior o no aceptable. 0-10 puntos</p> <p>Rendimiento laboral regular. 11-25 puntos</p> <p>Rendimiento laboral bueno. 26-50 puntos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cualitativa Ordinal 																																				

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ iniciativa ➤ Trabajo en equipo ➤ Organización 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra cortesía con el cliente y sus compañeros ➤ Orienta adecuadamente a los clientes ➤ Evita los conflictos dentro del equipo ➤ Sugiere nuevas ideas para el mejoramiento de los procesos ➤ Acepta los cambios ➤ Se antecede a las dificultades ➤ Demuestra capacidad para la resolución de problemas ➤ Tiene aptitudes para integrarse al equipo ➤ Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo ➤ Programa sus actividades ➤ Utiliza indicadores ➤ Muestra preocupación por el logro de s metas ➤ Es puntualidad 	<p>Rendimiento laboral muy bueno. 51-75 puntos</p> <p>Rendimiento laboral excelente.76-100 puntos</p>	
COVARIABLE SEXO	Categorías de género	Características fenotípicas del encuestado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Femenino ➤ Masculino 	<p>F=0</p> <p>M=1</p>	➤ Cualitativa nominal
EDAD	Número de años cumplidos, según fecha de nacimiento.	Conjunto de valores: años	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 18-30 ➤ 31-45 ➤ 46-59 ➤ 60-70 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 18-30 =0 ➤ 31-45=1 ➤ 46-59=2 ➤ 60-70=3 	➤ Cuantitativa continua

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

3.4. Método de investigación

El análisis se desarrolló en base a los métodos científicos ya que se buscó intencionalmente conocimientos o solución a diversas situaciones problemáticas de naturaleza científica (30).

3.5. Tipo de investigación

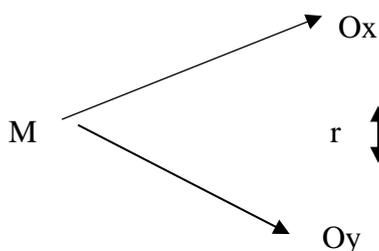
El trabajo es de tipo básico, transversal ya que se buscó nuevos saberes en el ámbito de las investigaciones, no tienen fines prácticos puntuales. Asimismo, estas variables fueron medidas en un solo momento (30).

3.6. Nivel de investigación

Es relacional ya que busco determinar los caracteres de los variables y su relación mas no se hizo manipulación de las mismas Es explicativo por que busco el análisis situacional de las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral (30).

3.7. Diseño de la investigación

Es relacional ya que se asoció las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral. Es no experimental porque no hubo manipulación de las variables según Hernández Sampieri (30).



M = Médicos, enfermeras, Obstetras, personal técnico,

Ox = Estilos de liderazgo

Oy = Desempeño laboral

3.8. Población y muestra

3.8.1. Población

La población es una agrupación de elementos, donde tienen los mismos caracteres y se basan al mismo objetivo de estudio de un hecho específico (30).

Para nuestro estudio la población se constituyó por 150 personales sanitarios que laboran en el centro de salud Concepción.

3.8.2. Muestra

Es un subconjunto de las poblaciones, el cual tienen las mismas peculiaridades que el conjunto (30).

Dentro de nuestro estudio la muestra se constituyó por 108 personales sanitarios del establecimiento.

Muestreo: Es un procedimiento o conjunto de un método para hallar muestras de una población finita con la finalidad de la estimación de un valor paramétrico con la meta de corroborar la hipótesis sobre una distribución de probabilidades de una población (30).

Se halló la muestra de nuestro trabajo mediante un muestreo aleatorio simple para poblaciones pequeñas que a continuación se presenta:

Tamaño de la muestral

Cuando: $Z=1.96$

$N=150$

$$P=0.5$$

$$Q=0.5$$

$$E=0.5$$

$$n_0 = \frac{z^2 N.P.Q}{z^2 N.P.Q + (N-1)E^2} = 108.08$$

Criterios de inclusión

- Personal contratados y nombrados del centro de salud
- Personal que pueda firmar los consentimientos informados

Criterios de exclusión

- Personal no contratado por el centro de salud
- Personal que pueda no firmar los consentimientos informados

3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad que tuvo el trabajo y teniendo en cuenta las variables se aplicó como técnica la encuesta y su instrumento es la ficha de evaluación de desempeño con la que evaluó el nivel de desempeño laboral del personal que trabajan en el centro de salud Concepción y para hacer la identificación del estilo del liderazgo del director se hizo uso el cuestionario de liderazgo de Kurt Lewin.

Técnica	Instrumento	Informante
Encuestas	Cuestionarios	Personal de salud

3.9.1. Instrumentos empleados

Los instrumentos que se usaron para la recolección de los datos fueron para la variable estilos de liderazgo se hizo uso del test de liderazgo de Kurt Lewin y para la variable de desempeño laboral se hizo uso la evaluación de desempeño laboral por medio de un formato ya determinado.

Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Es un medio para valorar el liderazgo, creado por el psicólogo Kurt Lewin en 1940, en el cual se aprecia el tipo de liderazgo que posee la persona y su habilidad para emplearla. Esta herramienta considera un conjunto de preguntas para las decisiones del líder, de sensibilizar a su equipo, solucionar conflictos, encomendar obligaciones y del modo del trato al resto. Para responder a estas preguntas se hace mediante una escala del 1 al 5 para cada interrogante. Al concluir el test las respuestas se suman obteniendo un puntaje total. El modo de empleo de esta herramienta es de modo personal y colectivo para las organizaciones. Este test de liderazgo de es una herramienta con un diseño para la identificación del estilo de liderazgo establecido por 33 ítems con la que se identificara el estilo de liderazgo, donde el estilo de liderazgo preponderante es aquel que tienen mayor puntaje los cuales se establecen las divisiones de los 3 estilos. Estilo 1: Autocrático, estilo 2: Democrático, estilo 3: Laissez Faire, como se observa de la siguiente manera en la tabla.

Estilo 1	Estilo 2	Estilo 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
17	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33

Fuente: Test de liderazgo Kurt Lewin (1951)

El criterio de afirmaciones de cada ítem necesita solo de una respuesta como afirmativo y negativo. Este test de muy fácil de aplicar, motivo por el cual se decide utilizarla ya que se aplica en un promedio de 20 y 25 minutos. Asimismo,

mencionaremos que el presente instrumento ya se vino utilizando en diversos estudios. El cuestionario se puede aplicar de forma personal y colectiva teniendo como fin la evaluación del estilo de liderazgo en sus tipos: autocrático, democrático y laissez faire este instrumento tiene una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.968 mediante una escala de Likert, lo cual nos indica que es confiable. (ANEXO 01)

Ficha técnica de la variable estilos de liderazgo

Datos generales

Título: Cuestionario de estilos de liderazgo.

Objetivo: Establecer el estilo de liderazgo dominante en la institución.

Administración: Individualmente y colectivamente

Duración: 20 a 25 minutos

Significación: Con este instrumento se establece la apreciación del estilo de liderazgo en una organización.

Estructura: esta herramienta se compone de 33 preguntas, con 05 afirmaciones tipo Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Evaluación de desempeño laboral

El instrumento de desempeño laboral que consta de 20 ítems con 8 categorías como: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Donde los criterios empleados por el evaluador van desde niveles de muy bajo a muy alto.

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

Asimismo, el puntaje que se le otorga al desempeño laboral es

- Desempeño laboral inferior o no aceptable. 0-10 puntos
- Desempeño laboral regular. 11-25 puntos
- Desempeño laboral bueno. 26-50 puntos
- Desempeño laboral muy bueno. 51-75 puntos
- Desempeño laboral excelente. 76-100 puntos

La confiabilidad del instrumento es mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach ya que este cuestionario tiene opciones polinómicas con escala de tipo Likert. Donde el valor es igual a 0.931, semejante a un 98%, lo que evidencia una confiabilidad del instrumento. (ANEXO 02)

Ficha técnica de la variable desempeño laboral:

Datos generales

Título: Cuestionario de Desempeño laboral

Objetivo: Establecer el desempeño laboral en la organización

Administración: Individualmente

Duración: 40 minutos

Significación: El cuestionario realiza evaluaciones de las percepciones del desempeño Laboral en una organización.

Estructura: Esta herramienta se constituye por 20 interrogantes, con 05 afirmaciones tipo Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Procedimiento de recolección de datos

A.- Se envió una solicitud para permitirnos realizar el estudio al director del centro de salud.

B.- Se realizó la recolección y obtención de la información del modo siguiente:

- Delimitación de los trabajadores del centro de salud

- Aplicación del instrumento al personal.

3.10. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de obtener las fichas con la información recolectada, Se hizo el procesamiento de los datos en un software, donde se hizo un ordenamiento de la totalidad de las fichas correctamente rellenas con su respectivo consentimiento informado, las mismas una vez procesadas se incorporaron a través de los programas Excel y se exportaron al SPSS V 25.

Plan de análisis e interpretación de datos

Análisis estadísticos

La estadística empleada en el análisis para la presentación de las características del clima organizacional asociada a la satisfacción laboral con los paquetes estadísticos SPSS V 25 y Excel V 2019.

Uso de paquetes estadísticos

Se usó los análisis estadísticos inferenciales para comprobar la hipótesis. Se usó unas pruebas no paramétricas ya que las variables poseen escalas de mediciones nominales u ordinales, de carácter cualitativo. Se usó la prueba de Rho de Spearman para precisar la existencia de relación que entre las dos variables. Asimismo, se hizo uso de intervalos de confianza del 95% y un $p < 0.05$ lo cual indica estadísticamente la significancia estadística usando el SPSS V 25.

3.11. Aspectos éticos de la investigación

El trabajo cumplió con los requerimientos básicos del reglamento general de investigación considerando los principios éticos, según la dirección regional de investigación de la Universidad Peruana los Andes 2019.

Se cumplió con el Art. 27° sobre los principios que rigen las actividades de investigación y el Art. 28° sobre normativas de comportamientos éticos de los estudiantes. Con el objetivo de proteger a las personas involucradas y garantizando la confiabilidad y la autenticidad de la investigación para su publicación.

Asimismo, el estudio se desarrolló sobre estilos de liderazgo del director y desempeño laboral en el personal sanitario del centro de salud Concepción. Considero los principios

de la bioética dentro del desarrollo del estudio, donde se mantuvo la confidencialidad al momento durante la recogida de información y al realizar la evaluación respectiva de esta información. El comportamiento del investigador se centró en el principio de respeto y justicia, con el fin de evidenciar los hechos hallados dentro de este estudio. También se consideró los principios que rigen las investigaciones como:

a. Protección de la persona, diferentes grupos étnicos y socio culturales.

Dentro de este estudio se respetó la dignidad humana, la confidencialidad y la persona que está integrando nuestra investigación.

b. Consentimiento informado y expreso.

Cuando se realizó la aplicación de los instrumentos se le pidió la autorización a cada integrante del estudio, mediante la firma del consentimiento informado. (ANEXO 03).

c. Beneficencia y no maleficencia.

El instrumento que se aplicó se realizó anónimamente, donde la información que se recolectó se usó solo en el estudio. La información que se analizó solo se usó para el estudio con el respeto de cada persona que integro nuestro estudio, sin causar daño o perjuicio.

d. Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad.

Dentro de este estudio no se causó ningún daño a la naturaleza y sus biodiversidades.

**CAPÍTULO V:
RESULTADOS**

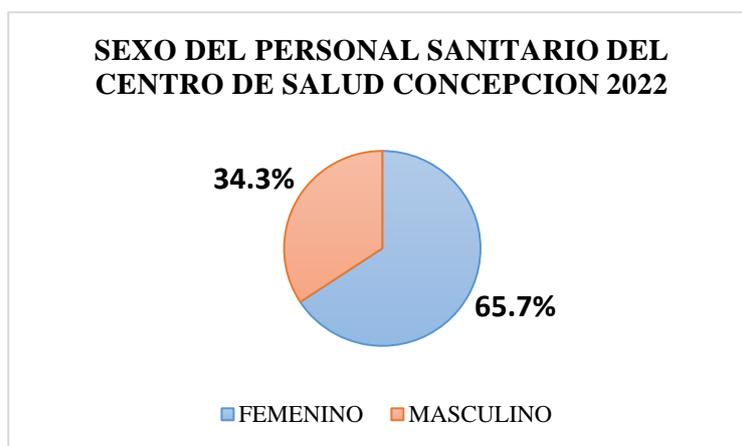
4.1. Descripción de resultados

**TABLA N° 1
SEXO DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD
CONCEPCIÓN 2022**

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	71	65.7%
MASCULINO	37	34.3%
Total	108	100%

Fuente: Encuestas propias

GRÁFICO N° 1



Fuente: Encuestas propias

Interpretación: Según la tabla N°01 y gráfico N°01 de sexo del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022, se observa el 65.7% es de sexo femenino y el 34.3% es de sexo masculino.

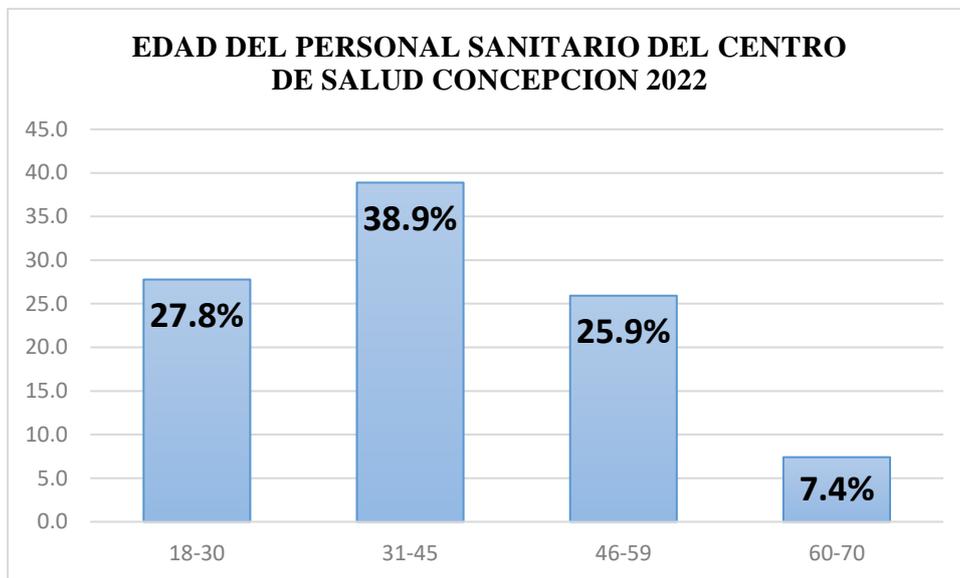
TABLA N° 2

EDAD DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2022

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
18-30	30	27.8%
31-45	42	38.9%
46-59	28	25.9%
60-70	8	7.4%
Total	108	100%

Fuente: Encuestas propias

GRÁFICO N° 2



Fuente: Encuestas propias

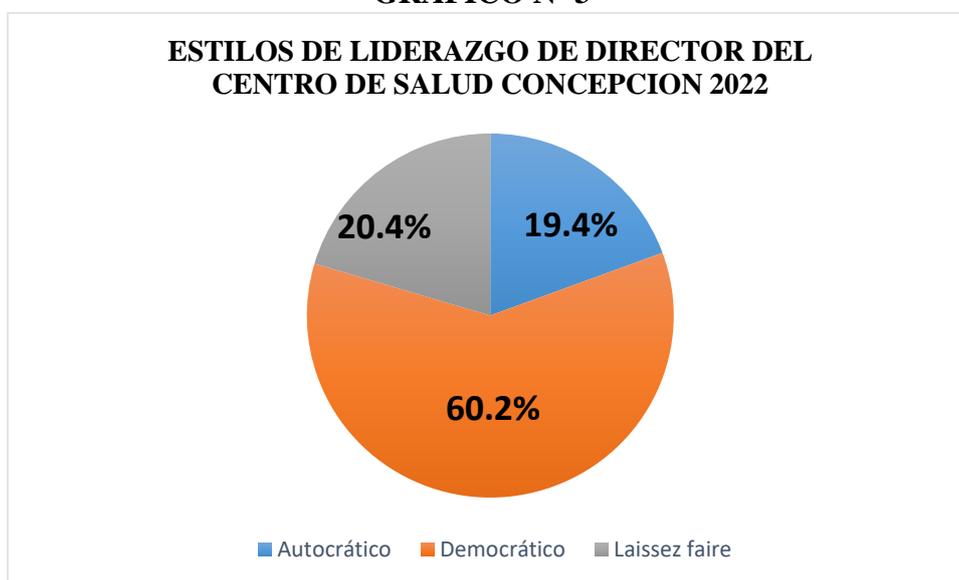
Interpretación: Según la tabla N°02 y gráfico N°02 de edad del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022, se observa que el 38.9% está entre 31 - 45 años, el 27.8% está entre 18-30 años, el 25.9% está entre 46-59 años y el 7.4% está entre 60-70 años.

TABLA N° 3
ESTILOS DE LIDERAZGO DE DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD
CONCEPCIÓN 2022

Estilo liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
autocrático	21	19.4%
democrático	65	60.2%
laissez faire	22	20.4%
Total	108	100%

Fuente: Encuestas propias

GRÁFICO N° 3



Fuente: Encuestas propias

Interpretación: Según la tabla N°03 y grafico N°03 de estilos de liderazgo del director del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022, se observa que el 60.2% identifica el liderazgo democrático, el 20.4% identifica el liderazgo laissez faire y solo el 19.4% identifica el liderazgo autocrático, deduciendo que el liderazgo que domina es el liderazgo democrático.

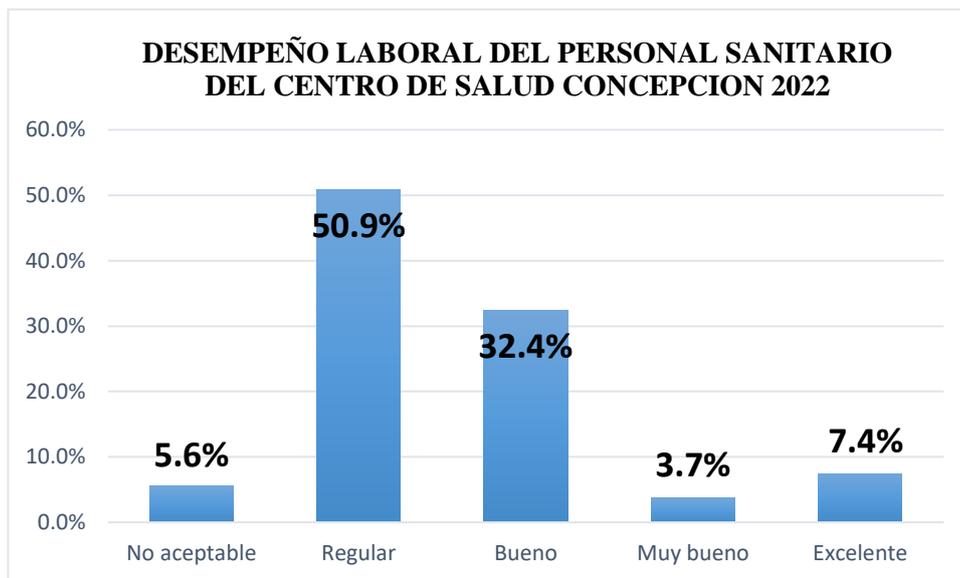
TABLA N° 4

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION 2022

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
No aceptable	6	5.6%
Regular	55	50.9%
Bueno	35	32.4%
Muy bueno	4	3.7%
Excelente	8	7.4%
Total	108	100%

Fuente: Encuestas propias

GRÁFICO N° 4



Fuente: Encuestas propias

Interpretación: Según la tabla N°04 y el grafico N°04 de desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022, se observa que el 50.9% muestra un desempeño regular, el 32.4% un desempeño bueno, el 7.4% un desempeño excelente, el 5.6% un desempeño no aceptable y solo el 3.7% un desempeño muy bueno, deduciendo que la mayoría del personal muestra un desempeño laboral regular.

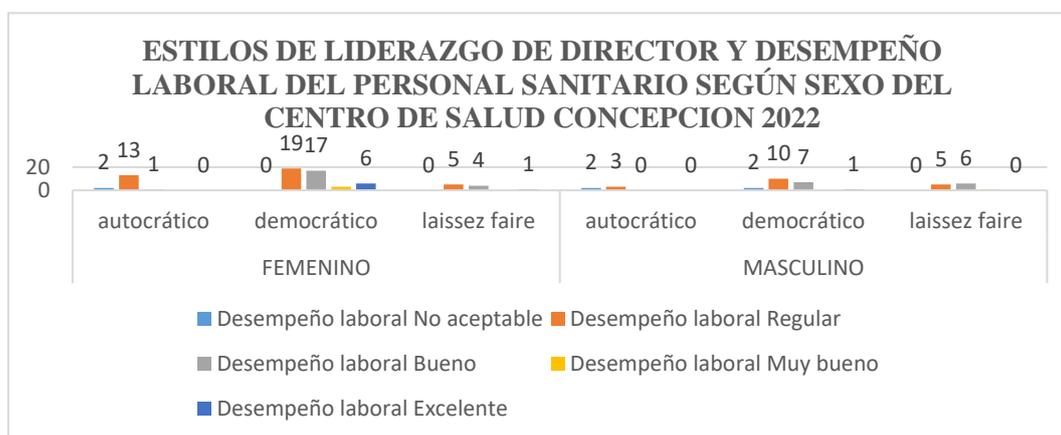
TABLA N° 5

ESTILOS DE LIDERAZGO DE DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION 2022

SEXO	Estilo liderazgo	Desempeño laboral					Total
		No aceptable	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
FEMENINO	autocrático	2	13	1	0	0	16
	democrático	0	19	17	3	6	45
	laissez faire	0	5	4	0	1	10
MASCULINO	autocrático	2	3	0	0	0	5
	democrático	2	10	7	0	1	20
	laissez faire	0	5	6	1	0	12
Total		6	55	35	4	8	108

Fuente: Instrumento de recolección de datos propia

GRÁFICO N° 5



Fuente: Encuestas propias

Interpretación: Según la tabla N° 05 y gráfico N° 05 de estilos de liderazgo de director y desempeño laboral del personal sanitario según sexo del centro de salud Concepción 2022, se observa de los 108 personales 71 son del género femenino y 37 son del género masculino, asimismo en el sexo femenino el estilo de liderazgo que predomina es el democrático, el desempeño laboral predominante son el regular con 19 personas y el bueno con 17 personas. En el sexo masculino el estilo de liderazgo predominante es el democrático, en el desempeño laboral predominante es regular con 10 personas y el bueno con 7 personas. Tanto en el género masculino y femenino predomina el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral predominante es el regular y bueno.

TABLA N° 6

ESTILOS DE LIDERAZGO DE DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION 2022

EDAD	Estilo liderazgo	Desempeño laboral					Total
		No aceptable	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
18-30	autocrático		7	1		0	8
	democrático		6	6		3	15
	laissez faire		3	4		0	7
31-45	autocrático	1	4	0	0	0	5
	democrático	1	11	13	3	2	30
	laissez faire	0	2	4	0	1	7
46-59	autocrático	3	4	0	0	0	7
	democrático	1	9	2	0	2	14
	laissez faire	0	4	2	1	0	7
60-70	autocrático		1	0			1
	democrático		3	3			6
	laissez faire		1	0			1
Total		6	55	35	4	8	108

Fuente: Encuestas propias

GRÁFICO N° 6



Fuente: Encuestas propias

Interpretación: Según la tabla N°06 y gráfico N°06 de estilos de liderazgo de director y desempeño laboral del personal sanitario según edad del centro de salud Concepción 2022, se observa que en la edad 18-30 el estilo de liderazgo es el democrático en 15 personales, el desempeño laboral es el regular y bueno. En la edad 31-45 años el estilo de liderazgo es el democrático en 30 personal, el desempeño laboral es el regular y bueno.

En la edad 46 -59 el estilo de liderazgo es democrático en 14 personal, el desempeño laboral es el regular y bueno. En la edad 60-70 el estilo de liderazgo es democrático en 6 personales, el desempeño laboral es el regular y bueno. Se observase cuanto a la edad el predominante es de 31 a 45 años y la menor cantidad va entre 60 a 70 años de edad, y el predominante del estilo de liderazgo en todas las edades el democrático y en el desempeño laboral en todas las edades predomina el regular y bueno.

TABLA N° 7

ESTILOS DE LIDERAZGO DE DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2022

Estilo liderazgo	Desempeño laboral					Total
	No aceptable	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
autocrático	4	16	1	0	0	21
democrático	2	29	24	3	7	65
laissez faire	0	10	10	1	1	22
Total	6	55	35	4	8	108

Fuente: Encuestas propias

GRÁFICO N° 7



Fuente: Encuestas propias

Interpretación: según la tabla N°07 y grafico N°07 de estilos de liderazgo del director y desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022, se observa que dentro del estilo de liderazgo autocrático 4 tienen desempeño laboral no

aceptable,16 tienen desempeño laboral regular y 1 tiene desempeño laboral bueno, en el estilo de liderazgo democrático 2 tienen desempeño laboral no aceptable,29 tienen desempeño laboral regular,24 tienen desempeño laboral bueno y 3 tienen desempeño laboral muy bueno ,en el estilo de liderazgo laissez faire 10 tienen desempeño laboral regular,10 tienen desempeño laboral bueno, 1 tiene desempeño laboral muy bueno y 1 tiene un desempeño laboral excelente. Se identifico relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Asimismo, se evidencia que predomina el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral predominantes son el regular y bueno.

4.2. Contrastación de hipótesis

Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.

Análisis de datos hipótesis general

1er paso: variable estilo de liderazgo del director es una variable cualitativa nominal

2do paso: variable desempeño laboral es una variable cualitativa ordinal

Al realizar la contrastación de hipótesis del objetivo general: Determinar la relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro Concepción 2022. Se desarrollo mediante el Rho de Spearman con el propósito de identificar la existencia de relación entre estas variables.

Prueba de hipótesis

a) Planteamiento

Hg: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.

Tabla 01

ESTILOS DE LIDERAZGO DE DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2022

Estilo liderazgo	Desempeño laboral					Total
	No aceptable	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
autocrático	4	16	1	0	0	21
democrático	2	29	24	3	7	65
laissez faire	0	10	10	1	1	22
Total	6	55	35	4	8	108

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

b) Nivel de significancia alfa

Sig=0.00

c) Estadísticas de Pruebas

Rho de Spearman =0,330

p-valor=0.01

d) Regla de decisión según el nivel de significancia

No se rechaza H₀ si: p valor < 0.05

e) Decisiones estadísticas:

La hipótesis es aprobada siendo el valor de p menor a 0,05 de significancia (p=0.01 menor a 0.05). Evidenciándose relación directa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.

Análisis de datos hipótesis específicos

1er paso: variable estilo de liderazgo del director es una variable cualitativa nominal

2do paso: variable desempeño laboral es una variable cualitativa ordinal

3er paso: covariable sexo es cualitativa nominal

Por lo tanto, para hacer el contraste de hipótesis de acuerdo al objetivo: determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022. Se hizo uso el Rho de Spearman con el fin de identificar la existencia de relación entre dichas variables.

Prueba de hipótesis

a) Planteamiento

H3: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022

Tabla 02

		Estilo liderazgo	Desempeño laboral	Sexo	
Rho de Spearman	Estilo liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,330**	,206*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,032
		N	108	108	108
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,330**	1,000	-,110
		Sig. (bilateral)	,000	.	,257
		N	108	108	108
	Sexo	Coefficiente de correlación	,206*	-,110	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	,257	.
		N	108	108	108

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

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

b) Nivel de significancia alfa

Sig=0.05

c) Estadísticas de Pruebas

Rho de Spearman =0,206

p-valor=0.01

d) Reglas de decisiones según los niveles de significancias

No se rechaza H3 si: p valor < 0.05

e) Decisiones estadísticas:

La hipótesis es aprobada siendo el valor de p menor a 0,05 de significancia (p=0.01 menor a 0.05). Evidenciándose existencia de relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022.

Análisis de datos hipótesis específico

1er paso: variable estilo de liderazgo del director es una variable cualitativa nominal

2do paso: variable desempeño laboral es una variable cualitativa ordinal

3er paso: covariable edad cuantitativa continua

Al realizar la contrastación de la hipótesis de acuerdo al objetivo: Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022. Se hizo uso la correlación de Pearson con el propósito de identificar la relación existente entre dichas variables.

Prueba de hipótesis

a) Planteamiento

H4: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022.

Tabla 03

		Edad	Estilo liderazgo	Desempeño laboral
Edad	Correlación de Pearson	1	0.014	-0.152
	Sig. (bilateral)		0.885	0.116
	N	108	108	108

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

b) Nivel de significancia alfa

Sig=0.116

c) Estadísticas de Pruebas

Pearson = - 0.152

P >0.01

d) Reglas de decisiones según el nivel de significancia

Rechazar H4 si: p valor < 0.05

e) Decisiones estadísticas:

No se aprueba la hipótesis siendo el valor de p mayor a 0,05 de significancia(p>0.01 mayor a 0.05). Por lo tanto, se puede mencionar que no hay relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este trabajo se halló que el estilo de liderazgo del director el 60.2% es democrático, en cuanto al desempeño laboral el 50.9% es regular. En cuanto a la edad el dominante es de 31 a 45 años, el predominante del estilo de liderazgo en todas las edades es el democrático y en el desempeño laboral en todas las edades domina el regular y bueno. Tanto en el género masculino y femenino domina el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral predominante es el regular y bueno. Se aprecia existencia de relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral con un valor Rho de Spearman =0,330 y p-valor=0.01.

Este trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro Concepción 2022. El resultado obtenido son comparados con otros autores.

Dentro del resultado descriptivo, en una muestra de 108 personales sanitarios los resultados en el presente estudio muestran existencia de directa relación la de entre la variable estilo de liderazgo y desempeño laboral. Los resultados de estudio son similares al estudio de Carrasco N.¹¹ el cual evidencia que si hay correlación directa entre variables. Asimismo, similar al estudio de Yucra P.¹² donde hay relación positiva alta entre variables.

Asimismo, este trabajo de investigación tuvo como primer objetivo específico: Identificar el estilo de liderazgo del director del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.

Dentro de los resultados descriptivos el estilo de liderazgo del el 60.2% identifica el liderazgo democrático, el 20.4% identifica el liderazgo laissez faire y solo el 19.4% identifica el liderazgo autocrático, los resultados de este estudio es similar al estudio de

Carrasco N.¹¹ el 53 % considero el liderazgo democrático, Asimismo similar al estudio de Bracamonte L., González J.¹⁷ donde el 58,9% expresan un liderazgo democrático. Difiriendo del estudio de Núñez C., Altamirano A. y Compeán V.¹⁶ donde el 64.7%, percibe un liderazgo transaccional.

Asimismo, este trabajo tuvo como segundo objetivo específico: Identificar el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.

Dentro de los resultados descriptivos el desempeño laboral que el 50.9% muestra un desempeño regular, el 32.4% un desempeño bueno, el 7.4% un desempeño excelente, el 5.6% un desempeño no aceptable y solo el 3.7% un desempeño muy bueno, los resultados de este estudio son similares al Yucra P.¹² donde el desempeño laboral es en un 58.8% regular. Asimismo, es similar también al estudio de Carrasco N.¹¹ donde el 70% presenta un desempeño laboral regular.

Asimismo, este trabajo tuvo como tercer específico: Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022

Dentro de los resultados descriptivos, tanto en el sexo masculino y femenino el estilo de liderazgo democrático es el predominante y el desempeño laboral predominante es el regular, difiriendo con el estudio de Quelal K.¹⁴ El género masculino con un 56%, y el 44% de género femenino, el estilo dominante es el democrático y el desempeño laboral el bueno.

Asimismo, este análisis tuvo como cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022.

Dentro de los resultados descriptivos la edad el predominante es de 31 a 45 años y la menor cantidad va entre 60 a 70 años de edad y el predominante del estilo de liderazgo en todas las edades el democrático y en el desempeño laboral en todas las edades predomina el regular. Difiriendo con el estudio de Quelal K.¹⁴ donde el 42% tienen edades entre los 31 y 40 años, el 24% se encuentra entre los 21 y 30 años, el 24% entre otras para, el estilo de liderazgo dominante es el democrático y el desempeño laboral es el bueno.

En cuanto a la prueba de hipótesis general podemos observar en las decisiones estadísticas aprueban la hipótesis alterna siendo el valor de p menor a 0,05 de significancia ($p=0.01$ menor a 0.05). Evidenciándose, relación directa existente entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.

Estos resultados coinciden con el estudio de Romero E.⁸ la prueba de hipótesis se dio 0.92, lo que indica la aprobación de la hipótesis y la existencia de relación entre variables. También es similar Nizama J.⁹ Prueba de hipótesis es de 0.857 lo que indica la aceptación de la hipótesis nula rechazando la hipótesis general, asimismo el valor de Rho Spearman de 0.028 mostrando la existencia de asociación positiva entre variables con una correlación bastante baja

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica se evidencia en las decisiones estadísticas aprueban la hipótesis alterna siendo el valor de p menor a 0,05 de significancia ($p=0.01$ menor a 0.05). Por lo tanto se muestra existencia entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según sexo del centro de salud Concepción 2022 este resultado coincide con el estudio de Quelal K.¹⁴ donde se identifica existencia de asociación entre variables con una significancia $p=0.000$.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica se evidencia en las decisiones estadísticas se aprueba la hipótesis alterna siendo el valor de p mayor a 0,05 de significancia ($p > 0.01$ mayor a 0.05). Se evidencia relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal sanitario, según edad del centro de salud Concepción 2022, este resultado difiere con Quelal K.¹⁴ Donde hay relación entre con una significancia de $p=0.000$.

Al momento de que se realizó este estudio se presentó algunas limitaciones como déficit de información actual sobre el tema, asimismo este estudio evidencia relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral, lo que nos indica que es fundamental que dentro de las instituciones se cuente con un líder democrático en la dirección para aprovechar los recursos y potencial al personal que labora dentro de la institución.

CONCLUSIONES

- Existencia de relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral con un valor Rho de Spearman =0,330 y p-valor=0.01. Aceptando la hipótesis siendo el valor de p menor a 0.05 de significancia.
- En el estilo de liderazgo del director el 60.2% identifica el liderazgo democrático, el 20.4% identifica el liderazgo laissez faire y sólo el 19.4% identifica el liderazgo autocrático, deduciendo que el liderazgo que predomina es el liderazgo democrático.
- En cuanto al desempeño laboral, el 50.9% muestra un desempeño regular, el 32.4% un desempeño bueno, el 7.4% un desempeño excelente, el 5.6% un desempeño no aceptable y solo el 3.7% un desempeño muy bueno, deduciendo que la mayoría del personal muestra un desempeño laboral regular.
- En la edad el dominante es de 31 a 45 años y la menor cantidad va entre 60 a 70 años de edad y el predominante del estilo de liderazgo en todas las edades es el democrático y en el desempeño laboral en todas las edades predomina el regular y bueno.
- Tanto en el género masculino y femenino predomina el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral predominante es el regular y bueno.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la dirección y la oficina de recursos humanos evaluar e identificar el estilo de liderazgo de las distintas jefaturas para implementar estrategias con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del personal.
2. Se sugiere a la dirección de la institución para que se desarrollen estudios y se implementen tácticas en la organización con el fin de favorecer el desempeño laboral de sus trabajadores, con la única finalidad de que el desempeño laboral evaluado pase de un regular nivel a un buen nivel o hacia un excelente nivel, para lograr brindar una atención de calidad a la población.
3. Se recomienda la utilización este estudio como antecedente para la implementación de estrategias de mejora en cuanto al estilo de liderazgo de las jefaturas y el desempeño del personal de salud.
4. Se recomienda a las jefaturas de cada unidad se preparen mediante capacitaciones en adquirir instrumentos requeridos para desarrollar un tipo de liderazgo democrático, con la finalidad de propiciar en los empleados motivaciones favoreciendo el desarrollo personal y profesional, evidenciándose en la mejora de su desempeño laboral.
5. Por último, se recomienda evaluar la relación del estilo de liderazgo del director sobre la calidad de las prestaciones que brindan los profesionales sanitarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Ramón M., Jaime J., Vilcapoma J., Cultura Organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la facultad de ciencias de la comunicación de la UNCP, Huancayo-Perú. 2012.[Sitio en internet]. [citado el 10 de setiembre de 2022] Disponible en:<https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2012.9.45>
2. Cabanillas N. Estilo de liderazgo y desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima-2021. [Sitio en internet]. [citado el 8 de agosto de 2022] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73148/Cabanillas_AN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Gonzales E. Relación del Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la clínica Jesús del Norte del distrito de Independencia - 2014. [Sitio en internet]. [citado el 12 de agosto de 2022]. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/595/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RECURSOS%20HUMANOS_70276097_GONZALES_SALDA%20C3%91A_ELIZABETH%20GERALDYNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Sánchez, A. Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la provincia de Chanchamayo 2008. [Sitio en internet]. [citado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6709/T010_20407494_M.pdf?sequence=1
5. Schein, E. Cultura Organizacional. Sloan Working Papers. Massachussets: Sloan School of Management MIT. 2009. [Sitio en internet]. [citado el 15 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/1721.1/2224>

6. James A., Stoner F. Manual de Liderazgo Empresarial. 6ª ed. México. Ed. Jurídicas. Stoner y Otros Administración;1999. [Sitio en internet]. [citado el 23 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
7. Alles M. Desempeño por competencias evaluación de 360°. 3ª ed. Buenos Aires Editorial Granica S.A; 2006. [Sitio en internet]. [citado el 14 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506419325>
8. Romero E. Estilos de liderazgo de enfermeras jefe y su relación con desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la Ris Villa María del triunfo que brindan atención como puntos COVID, Lima, Perú ,2022. [Sitio en internet]. [citado el 14 de setiembre de 2022]. Disponible en:<https://hdl.handle.net/20.500.13053/6202>
9. Nizama J., en su estudio titulado Liderazgo directivo y el desempeño laboral en la empresa Intcomex Peru S.A.C., distrito de Surquillo, Lima- Perú, 2022. [Sitio en internet]. [citado el 8 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2219>
10. Susanibar L. Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, Huacho, Peru,2021. [Sitio en internet]. [citado el 9 de setiembre de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR%20ANDRADE%20\(2\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR%20ANDRADE%20(2).pdf?sequence=1)
11. Carrasco N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo, Perú, 2020. [Sitio en internet]. [citado el 3 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>

12. Yucra P. Liderazgo y desempeño laboral de funcionarios del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, Perú, 2018. [Sitio en internet]. [citado el 1 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28132>
13. Carrasco C., Mesías R. Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha– Pucallpa, 2018. [Sitio en internet]. [citado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6275/B5_2023_UNU_MAESTRIA_2022_TM_ARTUROATAPOMA_V2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Quelal K. Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, período 2020.
15. Flores J., Moran A., Gil A. y Contreras M. La satisfacción laboral constituye un elemento clave en el logro de los objetivos de las organizaciones,2022.
16. Núñez C., Altamirano A. y Compeán V. Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria 2021. [Sitio en internet]. [citado el 15 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/g91/article/view/e212417>
17. Bracamonte L., Gonzáles J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral 2021. [Sitio en internet]. [citado el 23 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
18. Mendoza C., Cerna W., Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de empleados de corporación & inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca, 2021. [Sitio en internet]. [citado el 8 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29522>
19. Rosales V., Trujillo F. Estilos de liderazgo de los directivos y satisfacción laboral del personal administrativo en un instituto superior.2020 . [Sitio en internet]. [citado

- el 14 de setiembre de 2022]. Disponible en:<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/352a3f56-a89e-49aa-bb31-5be3449b44a8/content>.
20. Díaz S. Estiló de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Cajamarca-Peru,2019. [Sitio en internet]. [citado el 2 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3807>
 21. Carrasco C., Mesías R. Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa.2018. [Sitio en internet]. [citado el 2 de setiembre de 2022]. Disponible en: http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf
 22. Añazco K., Valdivieso R., Sánchez O. Los Estilos de liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral,2018. [Sitio en internet]. [citado el 14 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/908>
 23. Vásquez W. Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima;2017. [Sitio en internet]. [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16636>
 24. Campos M., Ludeña C. El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol SAC.2017. [Sitio en internet]. [citado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/776>
 25. Castro C., Chávez L. “Asociación del liderazgo en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, San Martín.2017. [Sitio en internet]. [citado el 7 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/889>

26. Busto F., Prats J. Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. 1ª Edición. Editorial Díaz de Santos; 2006. [Sitio en internet]. [citado el 8 de octubre de 2022]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24145w/Rec/MANUAL_DE_INSTRUMENTOS.pdf
27. Cancinos A. Selección de personal y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala. 2015. [Sitio en internet]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
28. Centurión J. Factores determinantes del estilo de liderazgo del director de la I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura, Perú, 2015. [Sitio en internet]. [citado el 30 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11042/2291>
29. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones 8ª ed. México. McGraw-Hill / Interamericana editores S.A; 2007
30. Hernández R., Fernández C., Baptista, M. Metodología de la investigación. 8ª ed. México. McGraw-Hill / Interamericana editores S.A; 2014.
31. Espaderos A. Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía. Guatemala. 2016. [Sitio en internet]. [citado el 04 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
32. Gelabert M. Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones 4ª ed. Editorial Esic; 2010.
33. Hellriegel D. Administración: un enfoque basado en competencia 10ª ed. Editorial Thomson Learning; 2007.

34. Mino E. Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en Lambayeque. Perú,2014. [Sitio en internet]. [citado el 12 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-3372-1299>
35. Quispe R., La seguridad ocupacional y su influencia en desempeño laboral de la empresa maderera corocha S.A.C. en el distrito de huanchaco Trujillo, Perú, 2014. [Sitio en internet]. [citado el 24 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://docplayer.es/140147722-Facultad-de-ciencias-empresariales.html>
36. Cortes A. Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo, 2018. [Sitio en internet]. [citado el 29 de octubre de 2022]. Disponible en: https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS106_107/15CORTES.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño Laboral del Personal Sanitario del Centro de Salud Concepción 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo del director y el desempeño Laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del Centro Concepción 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud concepción 2022. Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud concepción 2022.</p>	<p>Estilo de Liderazgo: Incluye desde cómo se relaciona los distintos líderes con otros interno y externamente de la institución, hasta su propia percepción y posición, si son o no airosos como líder.</p>	<p>V1: Estilo de Liderazgo D1: Estilo autoritario o autocrático</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ nivel de decisiones verticales ➤ nivel de responsabilidades en la toma de decisión ➤ grado de control al subordinado ➤ grado de toma de decisiones ➤ grado de valoración del pedido de sus subordinados ➤ grados de impedimentos al aporte de su subordinado ➤ grado de estima a sus subordinados <p>D2: Estilo democrático</p> <ul style="list-style-type: none"> • nivel de confianza en las capacidades • nivel de asignaciones de responsabilidad al personal • nivel de toma de decisión compartida 	<p>Método general: Básico-No experimental Método específico: cuantitativo Tipo de investigación: No experimental Nivel de investigación: Descriptivo Diseño de investigación: Correlacional Esquema:</p> <p>Donde:</p> <p>M = Médicos, enfermeras, Obstetras, personal técnico,</p> <p>Ox =Estilos de liderazgo Oy = Desempeño laboral</p> <p>Población y muestra (cuantificada) Población: 150 personales de salud del establecimiento.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estilo de liderazgo del director del centro de salud Concepción 2022?</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar el estilo de liderazgo del director del personal del centro de salud Concepción 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas Ha: El estilo El estilo de liderazgo del director del centro de salud concepción 2022 es un liderazgo democrático</p>	<p>Desempeño Laboral: Williams define desempeño laboral “son aquellos resultados o conductas que se vinculan de forma neta o directa</p>	<p>• nivel de confianza en las capacidades</p> <p>• nivel de asignaciones de responsabilidad al personal</p> <p>• nivel de toma de decisión compartida</p>	<p>Ox =Estilos de liderazgo Oy = Desempeño laboral</p> <p>Población y muestra (cuantificada) Población: 150 personales de salud del establecimiento.</p>

			con él logro de las estrategias de la organización”.	<ul style="list-style-type: none"> • nivel de aceptaciones de contribuciones siempre que sean posibles y prácticos • grado de aceptaciones de aportes de su personal • nivel de fomento de confianza del personal • nivel de preocupaciones por tareas de su personales 	<p>Muestra: 108 personales de salud del establecimiento</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Test de Liderazgo de Kurt Lewin y para la variable de desempeño laboral. • El cuestionario de desempeño laboral <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</p> <p>programa Excel de Microsoft y se exportarán al SPSS v 25.</p>
¿Cuál es el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022?	Identificar el desempeño laboral del personal sanitario del centro de salud Concepción 2022.	Ha: El desempeño laboral del personal de salud del centro de salud concepción 2022 es Excelente.		<p>D3: Estilo Laissez-faire</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ nivel de intromisiones al trabajo del grupo ➤ grado de evasiones de responsabilidades ➤ nivel de accesibilidades de informaciones ➤ nivel de delegación de responsabilidad ➤ grado de aceptaciones del trabajo de sus subalternos <p>V2: Desempeño Laboral</p> <p>D1: Orientación sobre resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ concluye su trabajo en el momento oportuno ➤ Cumplimiento de tareas encomendadas 	
¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal de salud, según sexo del centro de salud Concepción 2022?	Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal, según sexo del centro de salud Concepción 2022	<p>Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal de salud, según sexo del centro de salud Concepción 2022</p> <p>Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal de salud, según sexo del centro de salud Concepción 2022</p>			

<p>¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal de salud, según edad del centro de salud Concepción 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal de salud, según edad del centro de salud Concepción 2022.</p>	<p>Ho: No existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal de salud, según edad del centro de salud Concepción 2022.</p> <p>Ha: Existe entre estilo de liderazgo del director y el desempeño del personal de salud, según edad del centro de salud Concepción 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ No comete errores en el trabajo ➤ Usa racionalmente los recursos ➤ Demanda supervisiones frecuentes ➤ Demuestra profesionalismos en el trabajo <p>D2: Relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El trato es respetuoso y amable ➤ Demuestra cortesía con el cliente y su compañero ➤ Orientan adecuado a los usuarios ➤ Evitan conflictos dentro de su equipo <p>D3: iniciativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sugiere ideas nuevas para el mejoramiento de sucesos ➤ Acepta los cambios ➤ Se antecede a las problemáticas 	
--	---	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra capacidades para solución de la problemática <p>D4: Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene aptitudes para adaptarse al equipo ➤ Se identifican con facilidad con las metas del equipo ➤ Programa sus acciones ➤ Utiliza pautas <p>D5: Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Muestra preocupación por el logro de s metas ➤ Es puntualidad 	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Estilo de Liderazgo	Gardner menciona “abarca desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, hasta como se ven a sí mismos y su posición, si son o no exitosos como líderes”	Incluye desde cómo se relaciona los distintos líderes con otros interno y externamente de la institución, hasta su propia percepción y posición, si son o no airosos como líder.	➤ Estilo autoritario o autocrático	Items 1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31	Cualitativa nominal
			➤ Estilo democrático	Items 2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32	
			➤ Estilo Laissez-faire	Items 3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33	
Desempeño Laboral	Williams define desempeño laboral “son aquellos resultados o conductas que se vinculan de forma neta o directa con el logro de las estrategias de la organización”	El desempeño laboral “es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Por lo mencionado el desempeño laboral de los individuos depende de la conducta y sus logros obtenidos.	➤ Orientación sobre resultados	Items 1,2	Cualitativa Ordinal
			➤ Calidad	Items 3,4,5,6,7	
			➤ Relaciones interpersonales	Items 8,9,10	

			▶ iniciativa	Items 11,12,13,14	
			▶ Trabajo en equipo	Items 15,16	
			▶ Organización	Items 17,18,19,20	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilo autoritario o autocrático 	Items 1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31	<p>1. Una jefatura que poses relaciones amicales con sus subordinados tiene dificultad en mantener disciplina.</p> <p>4. Un líder impone su autoridad ante a su personal.</p> <p>7.Castiga las desobediencias a las reglas como medios asertivos para el mantenimiento de la disciplina.</p> <p>10. Al determinar metas, es necesario que la dirección lo realice solo.</p> <p>13. Usted considera que octubre es un mes bueno para realizar modificaciones.</p> <p>16. En equipo raras veces se hallan alternativas de solución satisfactorios a las problemáticas.</p> <p>19.Al evaluar aspectos fundamentales, el jefe no permite al personal manifestarse sus perspectivas diferentes, excepto en privado.22. Un buen líder es aquél que despide con facilidad a un personal cuando lo vea necesario.</p> <p>25. Un personal presentara lealtad en primera instancia a su jefe superior.</p> <p>28. Al plantear metas, un jefe no debe tener confianza mucha en las sugerencias de su personal.</p> <p>31.No se requiere la promoción de reuniones de grupos pequeños con los personales. Es necesario desarrollo de reuniones informativas de decisiones fundamentales.</p>	<p>1 Nunca</p> <p>2 Casi nunca</p> <p>3 A veces</p> <p>4 Casi siempre</p> <p>5 siempre</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilo democrático 	Items2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32	<p>2. El personal toma en cuenta a los jefes amicales que aquellos que no lo son.</p> <p>5.Un líder debe realizar reuniones para absolver desaciertos sobre las problemáticas principales.</p> <p>8. Es necesario realizar explicaciones de las meta y política de la organización.</p> <p>11.Un líder necesariamente mantiene a sus personales comunicados sobre decisiones que les afecten.</p> <p>14. Considera usted que octubre es un mes bueno para realizar las reparaciones en la infraestructura. Un personal menciona que la mayor parte elige</p>	

Estilo de Liderazgo			<p>noviembre. Una solución buena es llevar este tema a elección mediante votación.</p> <p>17. Si dos personales no están de acuerdo sobre el modo de desarrollar una labor, lo necesario que puede realizar un líder es convocar a ambos personales a su oficina y hallar alternativas de solución entre los tres.</p> <p>20. Un líder debe realizar supervisiones de las tareas de modo cercano, para contar con oportunidades de identificar contacto y dirección personal.</p> <p>23. Lo adecuado que debe realizar un líder al hacer asignaciones de trabajo es solicitar a su personal ayuda a preparar las metas.</p> <p>26. Cuando un personal tiene críticas de su líder, lo mejor es aclarar estas discrepancias de modo exhaustivo.</p> <p>29. Al plantear metas, el jefe debe plantearlos de preferencia mediante discusiones amplias con sus personales bajo su liderazgo.</p> <p>32. Al exponer las problemáticas de los trabajos son necesarias equipos pequeños, coordinados por el líder.</p>	
	<p>➤ Estilo Laissez-faire</p>	<p>Items 3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33</p>	<p>3. Las relaciones y las informaciones personales deben minimizarse por parte de la jefatura. El jefe debe reducir sus contactos y informaciones personales con su personal.</p> <p>6. Un mando no debe meterse en las diversas soluciones de las perspectivas entre sus personales.</p> <p>9. Cuando un personal no muestra conformidad con soluciones que su jefe inmediato brinda a una problemática, lo recomendable es pedir al personal que promueva una opción mejor y sujetarse a ella.</p> <p>12. El líder debe determinar las metas, y que los subordinados sean quienes se dividan las actividades y establezcan el modo de realizarlos.</p> <p>15. Para informaciones de rutina diarias, el líder debe sensibilizar al personal para que lo busquen a él.</p> <p>18. Los personales que muestren competencias no deberían ser tener supervisiones.</p>	

			<p>21. Si dos personales no se ponen de acuerdo sobre la manera de desarrollar una actividad el líder debe juntarlos para absolver sus discrepancias y que le comuniquen el producto.</p> <p>24. Un líder no debe mostrar preocupación por las diferentes opiniones que presentan sus subordinados. Se cita al buen raciocinio de sus personales</p> <p>27. Al jefe le satisface la obtención de información de cada área bajo su liderazgo para comparar productos y hallar con facilidad las carencias.</p> <p>30. Son el personal quienes deben informarse adecuadamente para su autocontrolarse.</p> <p>33. Un líder bueno solo se preocupa de los objetivos, sin inmiscuirse a la evaluación de los medios y procesos que utiliza su personal.</p>	
--	--	--	---	--

Título del instrumento: ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Desempeño Laboral	➤ Orientación sobre resultados	Items 1,2	1. Termina su trabajo oportunamente 2. Cumple con las tareas que se le encomienda	Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)
	➤ Calidad	Items 3,4,5,6,7	3. No cometen errores en el trabajo 4. Hacen usos racionales de los recursos 5. Requieren de supervisiones frecuentes 6. Muestran profesionalismo en el trabajo 7. Muestran respeto y amabilidad en el trato	
	➤ Relaciones interpersonales	Items 8,9,10	8. Muestran cortesía con los usuarios y con sus compañeros 9. Orientan correctamente a los usuarios. 10. Evitan los problemas dentro del equipo	
	➤ iniciativa	Items 11,12,13,14	11. Muestran ideas nuevas dentro de los procesos para su mejora 12. Muestran asequibilidad al cambio 13. Se anticipan a la dificultad 14. Muestran capacidades para absolver problemáticas	
	➤ Trabajo en equipo	Items 15,16	15. Muestran aptitudes para incluirse al equipo 16. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo	
	➤ Organización	Items 17,18,19,20	17. Planean sus acciones 18. Hacen usos de indicadores 19. Se preocupan por lograr las metas 20. puntualidad	

ANEXO 05

**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO**

N ^a

Propósito: Identificar el estilo de liderazgo que expresa cada integrante del estudio.

I Aspectos Generales

Sexo: Edad: Fecha:

Tiempo de servicio:

Modalidad de trabajo: () nombrado () contratado () serums.

Puesto que Ocupa:

Instrucción: Marque con un aspa (X) la casilla que expliquen la frecuencia de sus conductas particulares como colaborador según con lo que se describen en cada items.

Tomar en cuenta las alternativas de respuestas que presentamos a continuación.

ESCALA	1	2	3	4	5
LEYENDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Una jefatura que poses relaciones amicales con sus subordinados tiene dificultad en mantener disciplina.					
2	El personal toma en cuenta a los jefes amicales que aquellos que no lo son.					
3	Las relaciones y las informaciones personales deben minimizarse por parte de la jefatura. El jefe debe reducir sus contactos y informaciones personales con su personal.					
4	Un líder impone su autoridad ante a su personal.					
5	Un líder debe realizar reuniones para absolver desaciertos sobre las problemáticas principales.					
6	Un mando no debe meterse en las diversas soluciones de las perspectivas entre sus personales					
7	Castiga las desobediencias a las reglas como medios asertivos para el mantenimiento de la disciplina					
8	Es necesario realizar explicaciones de las meta y política de la organización.					
9	Cuando un personal no muestra conformidad con soluciones que su jefe inmediato brinda a una problemática, lo recomendable es pedir al personal que promueva una opción mejor y sujetarse a ella.					
10	Al determinar metas, es necesario que la dirección lo realice solo.					
11	Un líder necesariamente mantiene a sus personales comunicados sobre decisiones que les afecten.					
12	El líder debe determinar las metas, y que los subordinados sean quienes se dividan las actividades y establezcan el modo de realizarlos.					
13	Usted considera que octubre es un mes bueno para realizar modificaciones.					

14	Considera usted que octubre es un mes bueno para realizar las reparaciones en la infraestructura. Un personal menciona que la mayor parte elige noviembre. Una solución buena es llevar este tema a elección mediante votación.					
15	Para informaciones de rutina diarias, el líder debe sensibilizar al personal para que lo busquen a él .					
16	En equipo raras veces se hallan alternativas de solución satisfactorios a las problemáticas.					
17	Si dos personales no están de acuerdo sobre el modo de desarrollar una labor, lo necesario que puede realizar un líder es convocar a ambos personales a su oficina y hallar alternativas de solución entre los tres.					
18	Los personales que muestren competencias no deberían ser tener supervisiones.					
19	Al evaluar aspectos fundamentales, el jefe no permite al personal manifestarse sus perspectivas diferentes, excepto en privado.					
20	Un líder debe realizar supervisiones de las tareas de modo cercano, para contar con oportunidades de identificar contacto y dirección personal.					
21	Si dos personales no se ponen de acuerdo sobre la manera de desarrollar una actividad el líder debe juntarlos para absolver sus discrepancias y que le comuniquen el producto.					
22	Un líder bueno es aquella persona que despide fácilmente a un personal cuando lo requiera necesaria.					
23	Lo adecuado que debe realizar un líder al hacer asignaciones de trabajo es solicitar a su personal ayuda a preparar las metas.					
24	Un líder no debe mostrar preocupación por las diferentes opiniones que presentan sus subordinados. Se cita al buen raciocinio de sus personales.					
25	Un personal presentara lealtad en primera instancia a su jefe superior.					
26	Cuando un personal tiene críticas de su líder, lo mejor es aclarar estas discrepancias de modo exhaustivo.					
27	Al jefe le satisface la obtención de información de cada área bajo su liderazgo para comparar productos y hallar con facilidad las carencias.					
28	Al plantear metas, un jefe no debe tener confianza mucha en las sugerencias de su personal.					
29	Al plantear metas, el jefe debe plantearlos de preferencia mediante discusiones amplias con sus personales bajo su liderazgo.					
30	Son el personal quienes deben informarse adecuadamente para su autocontrolarse.					
31	No se requiere la promoción de reuniones de grupos pequeños con los personales. Es necesario desarrollo de reuniones informativas de decisiones fundamentales.					
32	Al exponer las problemáticas de los trabajos son necesarias equipos pequeños, coordinados por el líder.					
33	Un líder bueno solo se preocupa de los objetivos, sin inmiscuirse a la evaluación de los medios y procesos que utiliza su personal.					

Muchas gracias por su atención

ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

N ^a

Propósito: Determinar la orientación que tiene cada sujeto a optar por un estilo de liderazgo en particular

INSTRUCCIONES

1. Al iniciar las evaluaciones de los personales bajo su mando, lea atentamente el instructivo, si hubiera dudas consulten con el personal a cargo de la Unidad de Personal
 2. Lea adecuadamente los contenidos de las competencias y conductas a evaluarse
 3. De modo objetivo y consciente asignen los puntajes correspondientes
 4. Recuerden que este instrumento es uso del evaluador y cada puntaje le corresponde a un nivel que va de nunca a Siempre.
- Nunca: 1 ---Inferior. -Rendimiento laboral no aceptable.
 - Casi nunca: 2 ---Inferior al promedio – Rendimiento laboral regular.
 - A veces: 3 ---Promedio – Rendimiento laboral bueno.
 - Casi siempre: 4 ---Superior al promedio – Rendimiento laboral muy bueno.
 - Siempre: 5 ---Superior – Rendimiento laboral excelente.

	AREA DEL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5	PUNTAJE
	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Terminan su trabajo oportuno						
2	Cumplimiento con las actividades encomendadas						
	CALIDAD						
3	No cometen errores en el trabajo						
4	Hacen usos racionales del recurso						
5	Requieren de supervisiones frecuentes						
6	Muestran profesionalismo en el trabajo						
7	Muestran respeto y amabilidad en el trato						
	RELACIONES INTERPERSONALES						
8	Muestran cortesía con los usuarios y con sus compañeros						
9	Orientan correctamente a los usuarios.						
10	Evitan los problemas dentro de los equipos						
	INICIATIVA						

11	Muestran ideas nuevas dentro de los procesos para su mejora						
12	Muestran asequibilidad al cambio						
13	Se anticipan a la dificultad						
14	Muestran capacidades para absolver problemáticas						
	TRABAJO EN EQUIPO						
15	Muestran aptitudes para incluirse a los equipos						
16	Se identifican con facilidad a la metas de los equipos						
	ORGANIZACIÓN						
17	Planean sus acciones						
18	Hacen usos de indicadores						
19	Se preocupan por lograr las metas						
20	puntualidad						
	PUNTAJE TOTAL						

Muchas gracias por su atención

RESPONSABLE DEL ESTUDIO: MARLENY MENDOZA ZUÑIGA TELEFONO:9516311

AUTORIZACION DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN MICRO RED DE SALUD - CONCEPCIÓN	
MESA DE CONTROL	
HORA DE RECEPCIÓN:	2:25 PM
FECHA:	04/10/2023
EXPEDIENTE N°:	0625
FECHA:	01/10/2023

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 04 de Octubre del 2022

OFICIO N° 001-MMZ-2022

SEÑOR (a):

DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD DAVID GUERRERO DUARTE-CONCEPCION

ATENCION

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS DE TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y por medio del presente solicito a su digno despacho la autorización para aplicación de encuestas del trabajo de investigación titulado "ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION 2021". El cual vengo realizando como Egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana los Andes-UPLA.

Sin otro particular me despido de usted no sin antes agradecer la atención al presente.

Atentamente



MARLENY MENDOZA ZUÑIGA
DNI:42122090



MICRORED DE SALUD CONCEPCION

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL

CARTA N°003-2022-GRJ-DRSJ-RSVM/MRCON

Concepcion, 12 de Octubre del 2022

SR(A). MARLENY MENDOZA ZUÑIGA

EGRESADA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UPLA

**ASUNTO: " AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE
ENCUESTA DE TRABAJO INVESTIGACION "**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la solicitud de su persona, EGRESADA de la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UPLA, ha sido admitida para realizar la APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS (ENCUESTA).

Atentamente,



Cc: Archivo
01 folios
DCMK/jmsc

JR.9 DE JULIO 5/N - CONCEPCION

Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3
3	2	3	4	1	3	4	1	3	3	2	1	3	2	4
2	3	2	3	1	4	1	3	5	2	4	3	2	4	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
3	2	3	2	5	2	4	5	5	3	3	3	3	4	3
3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2
3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	3	3	2	3	3	1	4	1	3	3	1	3	5	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
2	3	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	3	2	4
3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1
1	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1:
ESTILOS DE LIDERAZGO

Escala	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
8	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
11	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
12	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
15	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3
22	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
23	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
25	4	3	5	3	3	1	3	1	1	3	2	3	1	3	2
26	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	2	4	2	4	2	3	5	2	3	2	1	2	3	2
29	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
30	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2
31	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	4	2	3	2	3
32	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
33	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5
34	3	2	3	2	4	2	3	5	4	4	3	2	3	2	3
35	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	1
36	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2
37	1	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3
38	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
39	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2
40	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3

Resumen de procesamientos de casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos	0	,0
	Totales	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	30

Estadísticas de total de elemento

	Medias de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	91,40	331,221	,777	,967
VAR00002	91,55	333,997	,853	,966
VAR00003	91,35	331,977	,771	,967
VAR00004	91,55	331,741	,866	,966
VAR00005	91,55	336,818	,708	,967
VAR00006	91,65	334,951	,728	,967
VAR00007	91,63	335,420	,777	,967
VAR00008	91,60	337,579	,676	,967
VAR00009	91,60	339,579	,659	,967
VAR00010	91,55	339,690	,720	,967
VAR00011	91,58	335,481	,733	,967
VAR00012	91,88	328,471	,886	,966
VAR00013	91,73	341,794	,638	,968
VAR00014	91,70	334,062	,828	,966
VAR00015	91,63	335,266	,671	,967
VAR00016	91,65	340,490	,705	,967
VAR00017	91,70	342,523	,692	,967
VAR00018	91,70	343,292	,600	,968

Resumen de procesamientos de casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos	0	,0
	Totales	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	18

Estadísticas de total de elemento

	Medias de escalas si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	60,2000	89,292	,737	,925
VAR00002	60,1250	89,138	,600	,928
VAR00003	60,2250	87,615	,680	,926
VAR00004	60,1250	89,035	,770	,924
VAR00005	60,3250	90,225	,664	,926
VAR00006	60,1750	89,225	,631	,927
VAR00007	60,1250	89,343	,713	,925
VAR00008	60,4250	89,225	,609	,928
VAR00009	60,3250	90,276	,693	,926
VAR00010	60,2000	90,574	,715	,925
VAR00011	60,2500	89,987	,625	,927
VAR00012	60,2500	92,705	,492	,930
VAR00013	60,3250	91,456	,551	,929
VAR00014	60,3000	91,087	,668	,926
VAR00015	60,3000	93,087	,516	,929
VAR00016	60,3000	91,446	,507	,930
VAR00017	60,2500	91,115	,633	,927
VAR00018	60,3750	89,010	,618	,927

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el presente con gratitud me dirijo a Ud. para informarle que estoy desarrollando mi trabajo de investigación titulado “ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION 2022.” para obtener el grado de Maestro. Donde se empleará un cuestionario, el cual deberá responderlo, este estudio no traerá perjuicios a los participantes del mismo y no tendrá ningún costo.

Si Ud. Decidió participar con este estudio, solicitamos su aceptación mediante la firma del presente consentimiento.

Agradecido por participar y colaborar con este estudio.

Firma.....

Nombre y Apellido.....

N° de DNI.....

FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





