

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal
administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN
PÚBLICA

AUTORA: Iturre Doria, Eloisa Evelyn

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración publica

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72121492

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Carbajal Álvarez, Magaly Haydee	Doctor en medio ambiente y desarrollo sostenible	09872196	0000-0002-9489-3588

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:00 horas del día 18 del mes de agosto del año 2025, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ (Presidente)
- Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Secretario)
- Dra. Magaly Haydee CARBAJAL ÁLVAREZ (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N° 503-2025-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD PUERTO INCA - 2024"**, presentado por la graduanda ITURRE DORIA, Eloisa Evelyn; para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola 2020310A por LUANAYO con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Buena

Siendo las 10:00 horas del día 19 del mes de Agosto del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ
Código Orcid: 0000-0002-0520-8586
DNI:06180806

SECRETARIO

Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN
Código Orcid: 0000-0002-4915-0670
DNI:07750878

VOCAL

Dra. Magaly Haydee CARBAJAL ÁLVAREZ
Código Orcid: 0000-0002-9489-3588
DNI: 09872196



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ELOISA EVELYN ITURRE DORIA, de la investigación titulada "Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024", con asesor(a) DIANA HUERTO ORIZANO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 048-2024-D-EPG-DH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 13 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 06 de mayo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

3. ITURRE DORIA, ELOISA EVELYN.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	14%	10%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A Dios padre, quien es mi guía en cada paso, por darme fortaleza y sabiduría durante este proceso.

A mis queridos padres, quienes hicieron de mí una persona de bien, por apoyarme en los momentos más importantes y brindarme su cariño y amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Deseo manifestar mi agradecimiento a la Universidad de Huánuco, por ofrecerme la posibilidad de continuar mi crecimiento profesional, asimismo, al personal docente y administrativo.

Mi profundo agradecimiento a los educadores de la Escuela de Post Grado por su dedicación, experiencias y conocimientos para contribuir a mi formación profesional.

También, manifiesto mi gratitud a mi asesora, la Mtra. Diana Huerto Orizano, por su paciencia y entendimiento que aportaron a mi vivencia en la intrincada y satisfactoria ruta de la investigación.

Un agradecimiento especial a los directivos y personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca, quienes han apoyado mi labor de investigadora desde el inicio, proporcionándome el tiempo que necesitaba para completar mi trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	13
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	14
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.3. HIPÓTESIS.....	29
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	31

CAPÍTULO III	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1. ENFOQUE	32
3.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.3. DISEÑO	32
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.6. ASPECTOS ÉTICOS	35
CAPÍTULO IV.....	37
RESULTADOS.....	37
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	37
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	46
CAPÍTULO V.....	49
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	31
Tabla 2 Población de estudio.....	33
Tabla 3 Escala valorativa de Estilos de Liderazgo	35
Tabla 4 Escala valorativa de Desempeño Laboral	35
Tabla 5 Estilos de liderazgo	37
Tabla 6 Liderazgo transformacional	38
Tabla 7 Liderazgo transaccional	39
Tabla 8 Liderazgo Laissez Faire	40
Tabla 9 Desempeño Laboral.....	41
Tabla 10 Orientación de resultados	42
Tabla 11 Relaciones Interpersonales.....	43
Tabla 12 Iniciativa	44
Tabla 13 Trabajo en equipo	45
Tabla 14 Prueba de normalidad Shapiro- Wilk.....	46
Tabla 15 Correlación de Spearman – Hipótesis General	46
Tabla 16 Correlación de Spearman – Hipótesis Especifica 1	47
Tabla 17 Correlación de Spearman – Hipótesis Especifica 2	47
Tabla 18 Correlación de Spearman – Hipótesis Especifica 3	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estilos de Liderazgo.....	37
Figura 2 Liderazgo transformacional.....	38
Figura 3 Liderazgo transaccional	39
Figura 4 Liderazgo Laissez Faire.....	40
Figura 5 Desempeño Laboral.....	41
Figura 6 Orientación de resultados	42
Figura 7 Relaciones Interpersonales	43
Figura 8 Iniciativa.....	44
Figura 9 Trabajo en equipo	45

RESUMEN

La tesis presentada se titula Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024, cuyo objetivo principal fue determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud en mención. Metodológicamente la investigación fue aplicada, diseño no experimental, de nivel correlacional - descriptivo y enfoque cuantitativo. Con una muestra de 40 trabajadores administrativos, aplicándose como técnica la encuesta y los instrumentos como los cuestionarios. Los resultados demuestran que según el coeficiente de Rho de Spearman de 0,996*, existe una relación positiva considerable entre las variables de estudio, es decir que se puede concluir que existe relación entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

Palabras claves: Estilos, liderazgo, desempeño laboral, transformacional, transaccional.

ABSTRACT

The present research is entitled “Leadership styles and work performance of the administrative personnel of the Puerto Inca Health Network - 2024”, whose main objective was to determine how leadership styles are related to the work performance of the administrative personnel of the Puerto Inca Health Network - 2024. Methodologically, the research was applied, with a quantitative approach, at a descriptive-correlational level, under a non-experimental design. The sample consisted of 40 administrative workers, using the survey technique and questionnaires as instruments. The results show that according to Spearman's Rho coefficient of 0.996*, there is a considerable positive relationship between the study variables, that is, it is concluded that there is a relationship between leadership styles and the work performance of the administrative personnel of the Puerto Inca Health Network - 2024.

Key words: Styles, leadership, job performance, transformational, transactional.

INTRODUCCIÓN

La tesis que se presenta lleva como título: Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024, investigación que se desarrolló bajo los lineamientos establecidos por el reglamento. Dicho estudio radica su importancia en la finalidad de determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud mencionada. Por lo tanto, el estudio que presentamos se estructura de la siguiente manera:

El capítulo I detalla una visión general de la base que constituye la investigación. Se describe la problemática de las variables a investigar, se fijan los objetivos y se redacta la justificación teórica, práctica y metodológica que requiere el estudio. Además, se detalla las limitaciones y la viabilidad de la misma.

El capítulo II describe los fundamentos teóricos del estudio, empezando por los antecedentes del contexto internacional, nacional y local. Describiendo también el marco teórico y las definiciones conceptuales de cada variable, con la operacionalización y las hipótesis.

El Capítulo III se centra en los métodos utilizados, destacando el enfoque, nivel y diseño del estudio. Se describe los datos de la población, la muestra y los procedimientos de recopilación de datos.

Una vez terminada la recopilación y tratamiento de datos, en el capítulo IV se visualiza los resultados. El análisis de estos hallazgos conlleva un procedimiento estadístico descriptivo – correlacional, que se presentan mediante tablas y gráficos para facilitar una interpretación precisa.

El capítulo V describe un análisis profundo de los resultados, tales como discusión de resultados, los cuales son abordados con las implicaciones derivadas del contexto de estudio esbozado en el marco teórico.

En última instancia, la tesis llega a conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y anexos que contienen la matriz de consistencia, los cuestionarios, la solicitud y autorización de la institución y las evidencias fotográficas

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El sistema sanitario se ha enfrentado en los últimos años a numerosos retos en su búsqueda de la eficiencia, donde el panorama médico ha experimentado cambios significativos, impulsados por una creciente demanda de profesionales sanitarios. Además, la aparición de la pandemia a raíz del COVID-19 ha planteado desafíos nuevos e imprevistos, que han exigido adaptaciones en la prestación de servicios sanitarios. En vista de ello, se observaron los procesos de adaptación del personal, que revelaron su fuerte afiliación a la profesión sanitaria y su disposición a hacer sacrificios significativos para satisfacer la demanda en los distintos grados de atención (EsSalud, 2020).

El mercado globalizado está marcado por continuos cambios económicos y sociales, que obligan a las entidades a adaptarse constantemente para mantenerse a la vanguardia de las demandas y retos actuales. El sistema sanitario no es una excepción, ya que opera como una entidad dentro del mercado, prestando servicios de salud. Al respecto González et al. (2013) destacan el liderazgo como una cuestión de gran interés en la sociedad, enfatizando su papel crucial en los procesos productivos de cada entidad, argumentando que el mundo requiere líderes con fuertes capacidades. Esta noción es apoyada además por Kammerhoff et al. (2019), quien afirma que el liderazgo ha surgido como una herramienta exitosa para el desarrollo empresarial en los últimos tiempos.

De acuerdo con las directrices de la OMS (2021), para alcanzar renombre en los sistemas sanitarios, es necesario un tipo de liderazgo que incentive a los equipos de trabajo, enfocándose en potenciar las capacidades de cada integrante. Por ende, el personal que se vincule con la entidad pueda comprometerse con los objetivos y fines de su visión, lo que conlleva a aumentar la motivación en el trabajo. Desde una perspectiva general, el experto en liderazgo cumple con la índole necesaria para fomentar el avance positivo de sus colaboradores. Por lo tanto, debe transmitir a su equipo un significado positivo y la ruta más eficaz hacia la visión y el propósito, además

de fomentar de manera continua la misión y promover el actuar para un beneficio común (Olu-Abiodun y Abiodun, 2017).

A nivel mundial, en España, se demostró en un estudio de Ortiz (2017), el cual examina el desarrollo positivo del liderazgo a través del compromiso de los trabajadores, y concluye que sus efectos están influenciados por factores como el empoderamiento, la confianza y la identificación. Del mismo modo Hermosilla et al. (2016) mostró una correlación positiva entre el liderazgo y la felicidad, eficacia y motivación de los trabajadores en las organizaciones españolas. El estudio también destacó el predominio del liderazgo que fomenta la motivación y un ambiente laboral positivo.

El sistema de salud nacional y local enfrenta desafíos para supervisar eficientemente al personal de salud para el cumplimiento de indicadores. En la Red de salud mencionada, existen dificultades para encontrar y elegir líderes capaces que puedan garantizar la eficacia y la productividad de los centros de salud bajo su autoridad. Estas dificultades surgen de deficiencias en los procedimientos de selección y problemas con la calidad, que a su vez repercuten negativamente en la motivación de los empleados. La seguridad de los pacientes se vio comprometida y agravada por problemas generales de gestión institucional, en particular debido a los cambios provocados por la pandemia. Donde los procesos administrativos se vieron obstaculizados por la escasez de personal y unas condiciones inadecuadas, como instalaciones insuficientes y falta de equipamiento adecuado. Esto creó un ambiente de desafío y tensión en los centros sanitarios, lo que provocó escasez de personal y desmotivación entre los miembros del equipo. En consecuencia, los directivos y jefes de las IPRESS tuvieron que hacer ajustes generales para guiar al equipo a través del proceso de cambio; sin embargo, los esfuerzos fueron insatisfactorios, debido que los retos y objetivos de la entidad no han sido alcanzados, por lo que no hubo mejorías en la institución pública. En tal sentido es crucial poder identificar los estilos de liderazgo en la institución aplicando un instrumento validado, donde se detecte las falencias, deficiencias, errores e inconsistencias, ya que en base a ello se podrán formular recomendaciones que permitan mejorar las relaciones interpersonales, promoviendo la iniciativa, enfocado en la orientación de

resultados y el trabajo en equipo, lo que contribuye a un mejor desempeño del servidor público.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

- ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en la Red de Salud Puerto Inca - 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el estilo de liderazgo predominante en la Red de Salud Puerto Inca – 2024.
- Determinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

- Determinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.
- Determinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

El estudio buscó examinar facetas particulares del tema investigado que contribuyeron al avance teórico del liderazgo y su vinculación con el desempeño laboral del personal administrativo. Por lo tanto, este estudio empleó principios teóricos para fundamentar la investigación, facilitando así su aplicabilidad a otras organizaciones de investigación y mejorando los fundamentos conceptuales relativos a las variables enunciadas. Por lo tanto, este estudio tuvo una importancia teórica significativa, ya que su objetivo fue recopilar datos que permitieron establecer una correlación entre las dos variables.

Justificación práctica

La investigación intentó analizar los puntos fuertes y débiles de las variables a ser estudiadas y sugerir soluciones para optimizar los procedimientos administrativos en beneficio de la organización. Se estableció que el estudio sirva de importante activo y punto de referencia para futuros estudios con objetivos comparables, motivando a los líderes de las diversas entidades del sector a crear estrategias adecuadas de mejora para el desempeño laboral de su personal.

Justificación metodológica

Se justificó en el uso de herramientas metodológicas que pudieron servir de base para futuros estudios sobre el liderazgo y el desempeño laboral. Así, conseguimos evaluar el grado de correlación entre las variables en mención.

1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio se vio favorecido por varios elementos, como la asignación de tiempo del investigador, recursos financieros suficientes del propio

investigador, así como investigaciones existentes que sirvieron como antecedente y consultas pertinentes con el asesor designado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes internacionales

Prospel et al. (2022) realizaron una tesis, cuya finalidad fue identificar la influencia que existe entre el liderazgo y el bajo desempeño laboral en la empresa McDuck. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional – transversal, la técnica fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, dichos instrumentos fueron aplicados a una población o muestra de estudio conformada por 55 personas. El estudio reveló que el estilo de dirección dentro de la empresa se caracteriza por ser autocrático, con un 82% de las respuestas que confirman su predominio. Este estilo de liderazgo se caracteriza porque los directivos toman todas las decisiones, tanto positivas como negativas, ejercen control sobre el proceso de trabajo y limitan la implicación de los colaboradores acerca de las decisiones. Además, los directivos no muestran suficiente motivación. Los trabajadores de la empresa muestran un bajo nivel de rendimiento laboral, que puede atribuirse al liderazgo de los directivos. Esto repercute negativamente en la productividad. En consecuencia, puede deducirse que existe una correlación entre liderazgo y rendimiento laboral.

Schwarz et al. (2020) en su estudio, tuvo por objetivo analizar la asociación entre 4 enfoques de liderazgo público y tanto la motivación del servidor público como el desempeño laboral. El estudio estuvo dirigido a una muestra de 300 funcionarios públicos y sus 64 gerentes en China. Los resultados mostraron que las direcciones de supervisión de la normativa, fidelidad partidista, liderazgo de rendición de cuentas y gobernanza de las redes estaban fuertemente relacionadas de forma positiva con un mayor grado de lealtad de los servidores públicos motivados, que a su vez estaban significativamente relacionadas de forma positiva con mayores niveles de rendimiento laboral. El estudio se basó en datos diádicos obtenidos de funcionarios chinos y de sus jefes

en tres momentos distintos. Se demostró que existía una correlación sustancial entre el liderazgo en la gobernanza de redes y tanto la motivación del servidor público como el desempeño laboral. Esto sugiere que los directivos deberían motivar a sus funcionarios para que cultiven las relaciones con contactos externos a sus empresas. Nuestras conclusiones ponen de relieve lo crucial que es el liderazgo para elevar el desempeño.

Duran et al. (2022) realizaron una investigación, cuya finalidad fue indagar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las Cooperativas. Metodológicamente fue cuantitativo, de modalidad bibliográfica y tipo descriptivo - correlacional; 100 colaboradores entre administrativos y operativos conformaron la población; como técnica fue la encuesta y dos cuestionarios conformados por la escala de Likert, como instrumento. Se concluyó que los trabajadores manifiestan insatisfacción con el liderazgo contemporáneo de los directivos de las COOPAC, debido a su concentración exclusiva en la administración de órdenes, en lugar de fomentar la consecución de metas, lo que propicia la insatisfacción laboral. Adicionalmente, el rendimiento laboral deficiente de los trabajadores puede atribuirse a la insuficiente formación proporcionada por los dirigentes de las cooperativas. Sin una instrucción apropiada, los trabajadores no amplifican las competencias requeridas para ejecutar sus tareas a su máximo potencial.

Antecedentes nacionales

Chirinos y Contreras (2021) realizaron un estudio, su finalidad fue establecer la asociación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los servidores públicos. La metodología fue de diseño no experimental transversal, con enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta con un cuestionario de 53 preguntas sobre las dos variables. Donde la muestra estuvo conformada por 378 servidores públicos. Según los resultados el liderazgo transformacional resultó ser el más prevalente, como indica un coeficiente de correlación de 0,374. El

liderazgo transaccional y el trascendente lo acompañaron, cada uno correspondiente a 0,296. Esto señala una asociación directamente proporcional y tenue. Por lo tanto, la aplicación de los tipos de liderazgo identificados en este estudio no resulta en una correlación estadísticamente significativa con el rendimiento laboral dentro de esta industria.

Meza (2023) realizó un estudio, su finalidad fue identificar la asociación existente entre el Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores. Este estudio es de tipo cuantitativo, de alcance correlacional, diseño transversal - no experimental; cuya población fue compuesta por 63 los colaboradores y la muestra estuvo compuesta por 54 colaboradores, se empleó un cuestionario como instrumento. De acuerdo con los resultados se indica que el 98,1% de los empleados tienen la percepción de que un liderazgo competente en la gestión está asociado a un excelente rendimiento laboral (96,3%). Además, se identifica una relación estadísticamente significativa, positiva y sustancial (Rho de Spearman = 0,730 y p-valor = 0,000) entre el liderazgo directivo y el rendimiento laboral de los empleados. En resumen, la mejora de la opinión sobre el liderazgo directivo se correlaciona con un mayor rendimiento laboral de los empleados. Este hallazgo subraya el papel fundamental que desempeña el liderazgo directivo en la creación de un entorno ideal para el óptimo rendimiento de los empleados, facilitando así la consecución de los objetivos institucionales.

Arana y Ocampo (2021) en su tesis, tuvo por finalidad establecer si el liderazgo transformacional tiene efectos sobre el rendimiento laboral. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de carácter transversal, la población de estudio fue de 353,800 personas y la muestra de estudio fue probabilístico aleatorio simple, siendo un total de 372 trabajadores. Se evidencian una vinculación positiva entre el rendimiento laboral de los vendedores del sector de bebidas de alto consumo en el Perú en el año 2020 y la

implementación del liderazgo transformacional. Esta conclusión se sustenta en un coeficiente de correlación de 0,777, que se ubica dentro del rango de correlación fuerte y positiva. Esto implica que a medida que la productividad y los hallazgos del equipo de trabajo mejoran, el liderazgo transformador se hace más pronunciado y consistente.

Antecedentes locales

Ninaco (2023) en su estudio, cuya finalidad fue identificar el grado de asociación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en la Municipalidad en mención. El diseño empleado en este estudio fue no experimental y cuantitativo, con un tema descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 45 jefes y gerentes de la Municipalidad Distrital de Amarilis, y el grupo estudiado por el mismo número de individuos. Se utilizó el método de encuesta para recoger los datos, y un cuestionario organizado como instrumento. Se determinó que los estilos de liderazgo están sustancial y directamente relacionados con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023, con una intensidad de 0,86. Los resultados indican que los líderes y gerentes que adoptan metodologías transformacionales y democráticas pueden fomentar una cultura de excelencia, responsabilidad, colaboración y dedicación dentro de la organización, aumentando potencialmente el rendimiento de los empleados. Estos hallazgos pueden servir de base para la creación de iniciativas de liderazgo y formación destinadas a mejorar la gestión y el rendimiento municipales.

Benancio (2023) en su estudio, tuvo como propósito entender los efectos de los estilos de liderazgo en el rendimiento docente en las I.E. de nivel secundario. Metodológicamente fue descriptiva – explicativa, de diseño no experimental. Teniendo en cuenta que la población era de 335 docentes con una muestra de 180 personas, a los cuales se le aplicó un instrumento como cuestionario. El presente estudio investigó el impacto de los diferentes estilos de liderazgo en el desempeño de los docentes. Las mediciones se obtuvieron mediante el estadístico Rho de Spearman, resultando un coeficiente de $Rho = 0,433$, lo que sugiere efectos de nivel

moderado. Asimismo, se demostró que el 53,3% de los educadores percibe a sus directores como practicantes de un liderazgo democrático, mientras que el 26,7% los percibe como autoritarios y el 20% como liberales. En cuanto al desempeño, el 40% de los docentes demuestra un grado moderado de competencia, mientras que el 30% exhibe un grado deficiente y el 30% restante un grado alto.

Grández (2021) en su tesis, cuya finalidad fue identificar de qué manera el liderazgo influye en el rendimiento del personal en la institución en mención. La metodología empleada fue cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, como muestra consideró a 46 colaboradores de la institución, la técnica fue la encuesta y las herramientas dos cuestionarios dirigidos a jefes y colaboradores. Se concluye que el liderazgo influye en el rendimiento del personal, según valor de $p=0,28$. Además, se evidenció que la motivación del liderazgo afecta el rendimiento del personal según valor de 0.250, la autonomía del liderazgo influye sobre el rendimiento según valor de 0.612.

2.2. BASES TEÓRICAS

Estilos de liderazgo

Piqueras (2016) afirma que un liderazgo eficaz implica influir positivamente en los demás, hacer hincapié en su crecimiento y ayudarles a ver el mundo desde una perspectiva diferente. Además, un líder sirve de modelo para los trabajadores de una empresa, ya que pueden emular sus acciones y su forma de ser. Esto fomenta un sentido de compromiso entre los miembros del equipo y ayuda a evitar posibles conflictos de intereses.

Según Cuesta y Moreno (2021) el papel del liderazgo es conseguir mejoras dentro de la empresa. Esto incluye establecer normas y directrices importantes y motivar al grupo para que siga estas recomendaciones. Sin embargo, es importante señalar que el liderazgo también involucra a los colaboradores dentro de la empresa, quienes obedientemente siguen las instrucciones del líder. Según Galarza et al. (2019), el papel del líder del grupo es guiar a los miembros del grupo hacia el logro de los propósitos que se han establecido.

Martínez et al. (2018) es visto como una entidad disciplinada que se asocia con el líder del equipo y sus miembros. El objetivo principal es satisfacer las urgencias de cada miembro con el fin de mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo.

Teorías del liderazgo

Según Madrigal (2005) la teoría de rasgos, pretendía definir ampliamente las características psicológicas, sociales, cognitivas y físicas que pueden compartir los líderes. Existen algunas cualidades que todos los líderes deben poseer para que esta idea sea útil. Sin embargo, también se han identificado seis características comunes: conocimiento, ambición, ambición de liderar, integridad y honestidad, intelecto y confianza en uno mismo.

Las investigaciones de Madrigal (2005) muestran de forma consistente cómo el control del comportamiento contribuye a la aparición del liderazgo. No obstante, esta teoría presenta varios defectos, como la brevedad de la asociación entre determinados atributos y el liderazgo, la desatención a las necesidades de los seguidores y la incapacidad para discernir entre la importancia relativa de los numerosos rasgos.

La Teoría conductista surgió como resultado de la atención prestada a los patrones de comportamiento en el estudio del liderazgo a partir de la década de 1940. El objetivo de este punto de vista era presentar el liderazgo como un grupo de comportamientos mostrados por quienes lo ejecutan (Madrigal, 2005).

Dado que las teorías de rasgos y las teorías conductuales difieren, se propuso que, de ser cierta la primera teoría, el liderazgo sería innato, y que, de ser cierta la segunda teoría, se podría aprender a ser un buen líder practicando determinados comportamientos (Madrigal, 2005).

Dimensiones de los estilos de liderazgo

Dimensión 1: Liderazgo transformacional

Según Bass y Riggio (2006) los líderes transformacionales proporcionan un modelo a seguir (carisma), respetan las actividades (inspiración), apoyan la solución de problemas comunes (estimulación intelectual) y muestran preocupación por las urgencias únicas de cada seguidor.

Según Nader y Castro (2007) crea y provoca cambios; aumenta la conciencia del personal sobre la importancia de realizar las tareas asignadas; y motiva al personal para que anteponga los fines de la entidad a la conveniencia personal. Da a la gente un sentimiento de pertenencia a la empresa, fomentando el respeto y la confianza mutuos, además de inspirarles a trabajar de forma independiente para completar más tareas.

Indicador 1: Carisma

Son los que desean ser reconocidos como modelos a seguir por los demás. El líder prima cierta confianza, da la cara cuando las cosas se ponen difíciles y subraya el valor y la intención del compromiso (Cuadra y Veloso, 2007).

Indicador 2: Inspiración

Destaca y valora las acciones de los empleados bajo su supervisión. El líder se siente entusiasmado con su trabajo, se reta a sí mismo a alcanzar altos niveles de exigencia y se guía por la misión de la organización (Cuadra y Veloso, 2007).

Indicador 3: Estimulación intelectual

Al plantear opciones, animan a sus seguidores a resolver problemas y le proporcionan viabilidad en sus decisiones. Inspiran, provocan y desafían a asumir riesgos a quienes les siguen (Cuadra y Veloso, 2007).

Indicador 4: Consideración individualizada

Su atención e interés por las demandas singulares de cada uno de sus colaboradores es lo que les hace únicos. Guía a sus seguidores hacia el cumplimiento de sus deseos y objetivos personales teniendo en cuenta su singularidad (Cuadra y Veloso, 2007).

Dimensión 2: Liderazgo transaccional

El líder transaccional practica la reciprocidad, la negociación con los seguidores que favorece el logro satisfactorio de los objetivos organizativos (compensación contingente) y la supervisión de la actividad para evitar un posible estancamiento de los procedimientos o las normas, son características de los líderes transaccionales (Nader y Castro, 2007).

Según Bass y Riggio (2006) los líderes transaccionales se distinguen por su uso de la gestión activa y pasiva, los incentivos condicionales y ambos.

Indicador 1: Recompensas contingentes

Este líder entabla conversaciones y negociaciones con sus empleados que han alcanzado los fines de la entidad. Este entabla tratos comerciales con quienes le siguen y les hace promesas de recompensa a cambio de su rendimiento y de la consecución de los objetivos (Cuadra y Veloso, 2007).

Indicador 2: Administración activa

En este escenario, el líder es responsable de supervisar el proceso de rendimiento de los subordinados, tomar medidas preventivas una vez detectada una desviación y aplicar los ajustes que se consideren necesarios (Cuadra y Veloso, 2007).

Indicador 3: Administración pasiva

Una vez que se ha detectado el problema y no se han alcanzado los estándares, el líder sólo intervendrá para abordar la situación (Cuadro y Veloso, 2007).

Dimensión 3: Liderazgo laissez faire

Es un estilo que demuestra una implicación y un apoyo mínimo. No emprende ninguna acción, se modifica y da su conformidad para llevar a cabo las tareas que se le exigen (Mendoza y Ortiz, 2006).

Según Nader y Castro (2007) como consecuencia de ello, cuando se enfrentan a un problema, evitan tomar decisiones, tienen poco deseo de alcanzar objetivos y no aprovechan las tareas que se les han asignado.

Avolio y Bass (1995) demuestran que los líderes se abstienen de reconocer y explicar regiones de posibles problemas, se abstienen de ser incluidos.

Indicador 1: No intervención

Muestra falta de iniciativa, rechazo a asumir responsabilidades, tomar decisiones, y falta de implicación (Cuadra y Veloso, 2007).

Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) son comportamientos o actos que suelen asociarse a la consecución de los objetivos de la organización y que se hacen notar en los trabajadores. De hecho, afirma que la fuerza más significativa de una organización es su capacidad de ejecutar bien.

Según Faria (2000) el desempeño en el trabajo está determinado por el comportamiento del empleado como resultado de las responsabilidades asignadas y las contribuciones de acuerdo con su puesto, que se rigen por un regulador entre el empleador y el empleado.

Además, Palací (2005) compara el desempeño laboral de un empleado con un valor esperado para la organización basado en el rango de eventos de comportamiento que completa en una cantidad específica de tiempo.

Según Montejo (2009) son actividades o conductas de los colaboradores que son pertinentes a los fines de la organización y que son cuantificables con base en las capacidades de cada trabajador y su grado de contribución al negocio.

Factores del desempeño laboral

Para facilitar la identificación e integración de múltiples factores en una herramienta de gestión, es fundamental que permita realizar evaluaciones del desempeño laboral que prioricen la búsqueda de un punto de vista integral. La implementación de esta metodología permitiría una evaluación más precisa del nivel de desempeño (Guartán et al., 2019). Los factores que influyen en el desempeño son los siguientes:

- Factor de puntualidad: La disciplina positiva se desarrolla gradualmente a través de la experiencia, cuando un individuo aprende y toma conciencia de los medios para medir y controlar el tiempo de forma coherente, como, por ejemplo, respetar el tiempo designado para la realización de una tarea o llegar a un establecimiento (Martínez, 2016).
- Factor de imagen personal: La marca, en forma de imagen, se ha erigido como un instrumento crucial que potencia el valor de los productos y servicios, atribuyendo significado al cliente como si de una marca se tratara, con el fin de generar una percepción tangible y favorable del

carácter que los individuos cultivan a través del compromiso en las actividades (García y Taboada, 2015).

- Factor de protocolo: Un protocolo hace referencia a un conjunto de principios, normas y estándares que deben cumplirse en el contexto de la comunicación interpersonal. Sin embargo, no basta con circunscribir las normas protocolarias únicamente al ámbito de la comunicación; también abarcan diversas normas sociales, incluidas, entre otras, las relativas a la vestimenta y la conducta (Morales, 2017).
- Factor de Capacidad para resolución de conflictos: Es imperativo reconocer y responder a cada cliente que exprese una queja sobre un problema. Es preferible eliminar la causa subyacente del problema para facilitar resoluciones de mutuo acuerdo. Sin embargo, no siempre es económicamente viable eliminar la causa subyacente. Resolver el problema provocado por los clientes insatisfechos es una empresa táctica, mientras que identificar la causa y priorizar los problemas que requieren eliminación son preocupaciones estratégicas (Goodman, 2014).

Evaluación del desempeño

Stoner et al. (1996) definen la evaluación del desempeño como el proceso utilizado por directivos y administradores para alinear la calidad del trabajo realizado por un empleado con los objetivos del puesto. Además, postula que existen dos categorías distintas de evaluaciones:

- La evaluación formal sistemática: una que se realiza habitualmente con carácter semestral o anual. Se trata de asignar calificaciones de desempeño a los empleados, proporcionándoles información sobre su propio rendimiento e identificando así a los que merecen aumentos salariales o ascensos, así como a los que necesitan formación adicional.
- La evaluación informal de desempeño: que puede ejecutarse a diario y tiene por objeto proporcionar a los empleados información sobre la calidad de su desempeño laboral. Consiste en expresiones espontáneas entre el supervisor y el empleado. Según el autor, este enfoque es predominantemente ventajoso cuando se utiliza como fuerza motivadora para erradicar el desempeño indeseable antes de que cause conflictos y

para promover el nivel deseado de desempeño que busca la organización.

Técnicas de evaluación de desempeño laboral

Una amplia gama de autores delinea las diversas metodologías de evaluación y sus aplicaciones prácticas dentro de las instituciones, junto con el análisis posterior que debe realizarse sobre los hallazgos.

Según Gonzales et al. (2014) los siguientes son ejemplos de posibles enfoques para evaluar el desempeño laboral: Las dos clasificaciones del desempeño son la previsión de un análisis del futuro y la evaluación del desempeño pasado sobre algo que ya ha ocurrido; no obstante, los métodos siguientes son los más frecuentes:

- Escala de puntuación: Basándose únicamente en las ideas del empleado, el evaluador debe calificar el desempeño del trabajador en un sistema de puntuación que va de deficiente a alto, asignando un valor numérico a cada punto de evaluación.
- Lista de verificación: El evaluador selecciona los términos que mejor describen los rasgos, el desempeño y las cualidades del empleado. Con una lista de comprobación que tiene como consecuencia los valores y la cuantificación, este enfoque puede dar cuenta precisa del rendimiento del trabajador.
- Procedimiento de selección forzada: Utilizando la identificación de dos afirmaciones negativas o positivas como guía, el evaluador debe seleccionar la afirmación que refleje más fielmente el desempeño. Independientemente del resultado, el número de veces que el evaluador seleccionó un punto determinado indica el éxito del empleado en esa área. Esto permite identificar las áreas precisas que deben mejorarse.
- Técnica de documentación de acontecimientos críticos: Con este enfoque, el evaluador lleva un diario en el que anota los actos que el empleado evaluado aún tiene que completar.
- Una escala de valoración del comportamiento: Se trata de una técnica de evaluación de empleados que contrasta su desempeño con normas de comportamiento preestablecidas. Su principal objetivo es reducir la subjetividad y la distorsión.

Dimensiones del desempeño laboral

Según Bohórquez (2007) las entidades prestadoras de servicios deben tener en cuenta determinados factores que afectan directamente a sus empleados. Dichos factores pretenden garantizar el máximo rendimiento y prestar un servicio excepcional a los clientes o usuarios. La orientación a los resultados, las relaciones interpersonales, la iniciativa individual y el trabajo en grupo son algunos de los elementos que se han sugerido. Estos factores se desarrollan en la siguiente sección:

Dimensión 1: Orientación de resultados

El concepto de orientación a los resultados se refiere a la comprensión de los objetivos previstos entre los colaboradores de la organización. Una vez establecido este entendimiento, el curso de acción subsiguiente consiste en hacer hincapié en relevancia de las funciones y responsabilidades que cada empleado desempeña para lograr con éxito los fines propuestos.

Indicador 1: Objetivos

Son los fines o metas que se busca lograr en la organización a través de su existencia y operaciones (Glueck, 2009).

Indicador 2: Motivación

Se refiere a todos los factores que motivan al individuo a adoptar una conducta u otra. Este estímulo puede ser inducido por estímulo externo u originado de manera interna (Chambi, 2018).

Indicador 3: Control

Se trata de comprobar si todo sucede de acuerdo con la idea modificada, los conocimientos otorgados y los valores fijados, con el fin de detectar errores y debilidades para enmendarlos e impedir que vuelva a suceder (Solval, 2012).

Dimensión 2: Relaciones interpersonales

Abarcan todas las maneras o métodos mediante los cuales los individuos establecen, mantienen y participan en alianzas de compañerismo, rindiendo homenaje a la religión, la cultura y el modo de vida de los demás, entre otras cosas. Dado que el individuo es un ser social, necesita de los demás.

Indicador 1: Clima laboral

Es el entorno en el que un individuo realiza su labor cotidiana, la interacción que un superior puede mantener con sus subordinados, la relación entre los empleados de la compañía hasta la relación clientes y proveedores, todo esto constituye una conexión para un rendimiento laboral óptimo (Chiavenato, 2000).

Indicador 2: Reducción de conflictos

Es el acto de resolver los problemas y diferencias entre compañeros de trabajo, así como jefe - colaborador, todo esto por el bien de la organización y del ambiente laboral (Galtung, 2003).

Dimensión 3: Iniciativa

La iniciativa consiste en emprender acciones novedosas, aportar puntos de vista inventivos y creativos, y establecer congruencias, todo ello con el fin de alcanzar los resultados previstos, es decir, cumplir los objetivos propuestos, sin depender de incentivos o presiones externas para llevar a cabo tareas específicas, sino que depende de la inclinación de la persona con respecto al compromiso que debe efectuar; por lo tanto, encarna y demuestra un enfoque proactivo y decidido.

Indicador 1: Habilidades

Se trata de una amalgama de conocimientos sobre materiales y procesos, complementado con habilidades manuales necesarias para ejecutar una actividad productiva (Clarke y Winch. 2006).

Indicador 2: Toma de decisiones

Se trata de un proceso que implica la investigación del entorno ambiental con el objetivo de identificar las circunstancias requeridas para una decisión, el desarrollo y análisis de diversas alternativas y la selección de una específica (Rue y Byars, 2006).

Dimensión 4: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se considera un enfoque o método estratégico para lograr un fin debido a que se constituye de la intromisión, asistencia y soporte de múltiples individuos que persiguen el mismo objetivo. Esto es ventajoso

para el equipo, ya que llama la atención sobre diversas perspectivas, genera sugerencias adicionales de tácticas para la mejora de procedimientos internos y facilita el desarrollo de las mismas. En consecuencia, se recomienda el trabajo en equipo como elemento para alcanzar los fines institucionales.

Indicador 1: Innovador

Se refiere al procedimiento donde, basándose en una invención o identificación de una urgencia, se elabora una técnica o elemento útil o producto que es comercialmente admitido (Gee, 2002).

Indicador 2: Responsabilidad

Es la capacidad de efectuar los compromisos, de responder por los actos y de hacerse cargo de las consecuencias de las decisiones (Mestre, 2012).

Indicador 3: Comunicación

Es el proceso de compartir información entre dos o más personas, que puede realizarse mediante comunicación verbal, comunicación no verbal o por escrito (Thompson, 2005).

Indicador 4: Participación

Se refiere al grado en que los integrantes de un grupo intervienen activamente en las tareas, decisiones y objetivos comunes, aportando ideas, esfuerzo y compromiso para alcanzar resultados colectivos (Hart, 2008).

2.3. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Hg: Existe relación entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

He₁: Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

He₂: Existe relación entre el liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

He₃: Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Estilos de liderazgo	Los estilos de liderazgo se medirán a través del cuestionario Estilos de liderazgo (CELID), la cual consta de 3 dimensiones: liderazgo transaccional (11 preguntas), Liderazgo transformacional (17 preguntas), liderazgo Laissez faire (6 preguntas).	Cuantitativo	Liderazgo transaccional Liderazgo transformacional Liderazgo Laissez faire	Consideración individualizada Estimulación intelectual Carisma Inspiración Recompensas contingentes Administración activa Administración pasiva No intervención	Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID) (Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)
Desempeño laboral	El desempeño laboral se medirá a través del cuestionario Desempeño laboral, la cual consta de 4 dimensiones: relaciones interpersonales (3 ítems), iniciativa (3 ítems), Orientación de resultados (5 ítems) y trabajo en equipo (6 ítems).	Cuantitativo	Orientación de resultados Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo	Control Motivación Objetivos Reducción de conflictos Clima Laboral Toma de decisiones Habilidades Responsabilidad Comunicación Participación Innovador	Cuestionario de Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE

Se empleó un enfoque cuantitativo. Al respecto, Hernández et al. (2014) definen la investigación cuantitativa como la utilización del análisis y recopilación de información para abordar cuestiones de investigación y aceptar hipótesis preexistentes. Este enfoque se basa en la cuantificación, el conteo, y a menudo utiliza técnicas estadísticas para detectar con exactitud los patrones de conducta en una población.

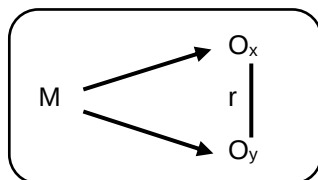
3.2. ALCANCE O NIVEL

El alcance fue descriptivo - correlacional, debido a que pretende describir exhaustivamente las variables objeto de estudio y explorar las posibles relaciones entre ellas. En ese sentido Hernández et al. (2014) afirman que los análisis descriptivos tienen como finalidad recopilar información de forma independiente o colectiva acerca de las ideas a las que se refieren. Por su parte Mejía (2017) afirma que el estudio correlacional es una forma no experimental en la que los investigadores miden dos variables y desarrollan una asociación estadística entre ellas.

3.3. DISEÑO

No experimental. Según Hernández et. al (2014) comprende las investigaciones que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de variables y en las que sólo se muestran los acontecimientos en su entorno natural para luego evaluarlos.

Se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Estilos de liderazgo

Oy: Desempeño laboral

r: Relación que existe entre las variables

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. POBLACIÓN

Tamayo (2012) es el grupo completo de unidades de análisis que componen un fenómeno concreto objeto de estudio. Estas unidades deben cuantificarse para un estudio específico considerando un grupo de entidades, denotado como N, que comparten una característica común. El término población se utiliza porque representa la totalidad del fenómeno investigado.

Estuvo constituida por cuatro oficinas de la red de Salud de Puerro Inca:

Tabla 2

Población de estudio

Áreas	Cantidad
Oficina de desarrollo institucional	10
Oficina de cuidado integral de la salud	14
Oficina de administración	08
Oficina de recursos humanos	08
Total	40

3.4.2. MUESTRA

De acuerdo con Arias (2012), una muestra representativa es un subconjunto que posee rasgos y tamaño similares a los de toda la población, lo que permite extraer conclusiones y generalizaciones con un margen de error reconocido.

En ese sentido, estuvo conformada por un muestreo no probabilístico censal, es decir por la totalidad de la población de estudio siendo 40 trabajadores administrativos.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El uso de procedimientos técnicos es un componente esencial del marco metodológico. Estas estrategias abarcan una serie de procedimientos que ayudan a recolectar, organizar y difundir la información relativa al tema investigado.

Técnica: Se usó la encuesta como técnica para la recopilación de datos, la que está orientada a los trabajadores administrativos de la Red de Salud.

De acuerdo con Tamayo (2012) la encuesta es una herramienta que facilita la subsanación de problemas descriptivos y de relación de variables. Se basa en la recogida metódica de datos, ateniéndose a un marco predeterminado.

Instrumento: El estudio adoptó como instrumento al cuestionario para hacer efectiva la recopilación de datos en la muestra seleccionada.

De acuerdo con Sierra (2004) un cuestionario es un instrumento utilizado para recabar información de un grupo específico de personas mediante la formulación de una serie de preguntas relacionadas con un determinado tema de estudio. Este instrumento puede evaluar tanto aspectos cuantitativos como cualitativos de los datos recogidos.

Cuestionario Estilos de Liderazgo

Se utilizó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID para la variable estilos de liderazgo, fue creado por Alejandro Castro Solano, Martín Nader y María Martina Casullo en el 2004, consta de 34 ítems, considera tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire, su medición tiene una escala de Likert del 1 al 5, donde se responde cuan frecuentemente el colaborador presenta la conducta o actitud señalada (nunca, rara vez, a veces, a menudo y siempre). Presenta una fiabilidad de 0.64 a 0.77. Los puntajes son los siguientes: de 34 a 78 puntos se considera como liderazgo laissez faire, de 79 a 124 puntos se considera como liderazgo transaccional y de 125 a 170 puntos se considera como liderazgo transformacional. Además, cada tipo de liderazgo se mide en valores alto, medio y bajo. A continuación, el cuadro:

Tabla 3*Escala valorativa de Estilos de Liderazgo*

DIMENSIONES	CATEGORÍAS		
	Alto	Medio	Bajo
Liderazgo transformacional	75 a 85 pts.	68-74 pts.	49-67 pts.
Liderazgo transaccional	39 a 52 pts.	32 a 38 pts.	16 a 31 pts.
Liderazgo Laissez Faire	15 a 30 pts.	12 a 14 pts.	6 a 11 pts.

Cuestionario Desempeño laboral

Este cuestionario fue elaborado por Milagros Gonzales Ancajima en el año 2020, consta de 17 ítems que fueron creados a partir de la operacionalización de las variables, fue dirigido a los empleados de la entidad de Taxis Sipán Tours, considera cuatro dimensiones: iniciativa, relaciones interpersonales, orientación de resultados y trabajo en equipo, su medición tiene una escala de Likert del 1 al 5, donde sus valores responden cuan de acuerdo se encuentra la persona con el inciso (muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo). Presenta una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,883.

Tabla 4*Escala valorativa de Desempeño Laboral*

VARIABLE Y DIMENSIONES	CATEGORÍAS		
	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral	68 a 85 pts.	35-67 pts.	17 a 34 pts.
Orientación de resultados	20 a 25 pts.	11 a 19 pts.	5 a 10 pts.
Relaciones interpersonales	12 a 15 pts.	7 a 11 pts.	3 a 6 pts.
Iniciativa	12 a 15 pts.	7 a 11 pts.	3 a 6 pts.
Trabajo en equipo	24 a 30 pts.	13 a 23 pts.	6 a 12 pts.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

Se garantizó el cumplimiento de los principios éticos mediante la obtención de consentimiento informado de los participantes, asegurando su conocimiento sobre los objetivos y el uso de la información recolectada. Se protegió la confidencialidad y privacidad de los datos, tanto de los individuos como de la institución, anonimizando cualquier información sensible. Asimismo, se respetaron los derechos de autor. Los resultados fueron

presentados de manera objetiva y transparente, contribuyendo de manera positiva al desarrollo de la institución, evitando cualquier daño a su reputación o a las personas involucradas, y respetando los valores éticos profesionales en todo momento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 5

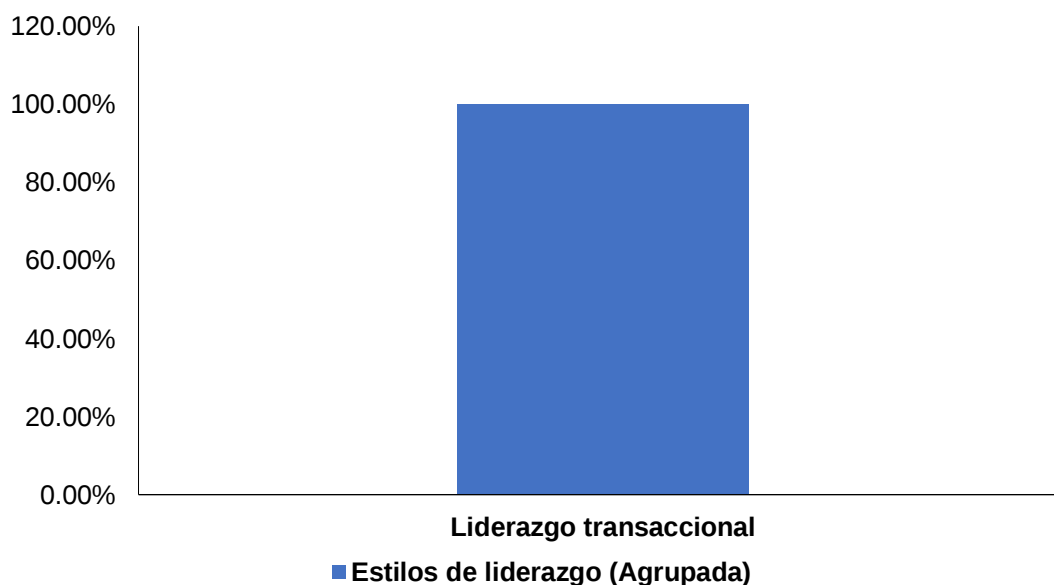
Estilos de liderazgo

¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en la Red de Salud Puerto Inca-2024?

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Liderazgo transformacional	0	0,0	0,0	0,0
	Liderazgo transaccional	40	100,0	100,0	100,0
	Liderazgo laissez faire	0	0,0	0,0	0,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 1

Estilos de Liderazgo

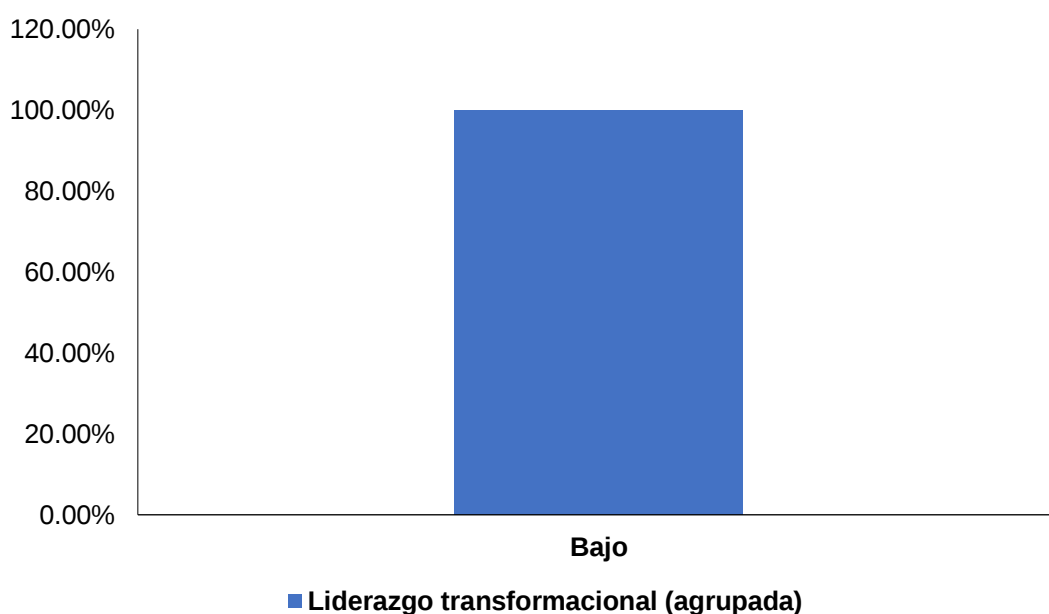


Interpretación:

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 5 y figura 1 se logra evidenciar en cuanto a los estilos de liderazgo de los servidores públicos, lo siguiente: El 100% de trabajadores administrativos tienen un estilo de liderazgo transaccional. Es decir, los servidores públicos son motivados por incentivos para alcanzar los objetivos institucionales.

Tabla 6*Liderazgo transformacional**¿Se evidencia un Estilo de Liderazgo Transformacional en la Red de Salud Puerto Inca - 2024?*

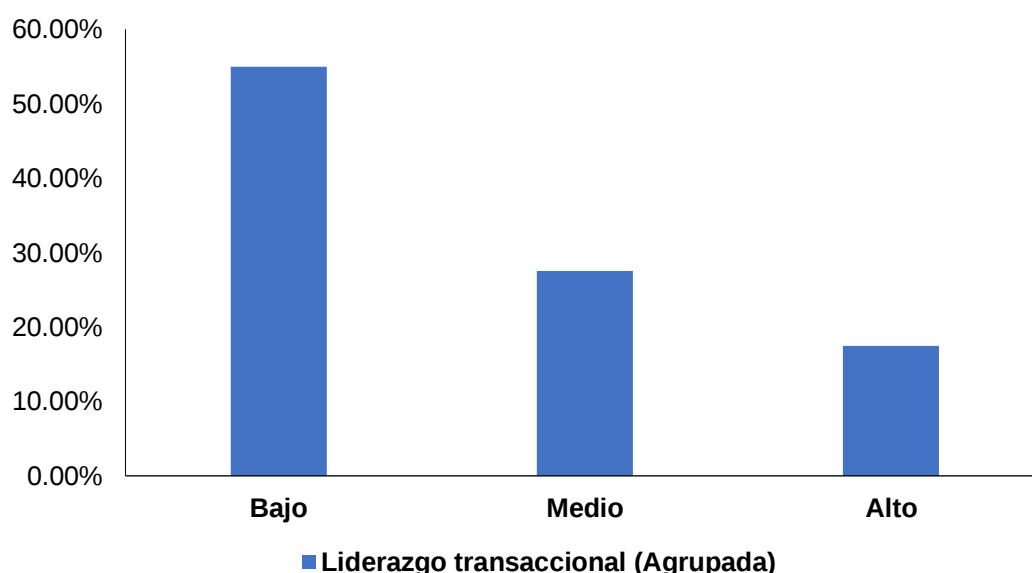
		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	40	100,0	100,0	100,0
	Medio	0	0,0	0,0	0,0
	Alto	0	0,0	0,0	0,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 2*Liderazgo transformacional***Interpretación:**

En base a lo expuesto en la tabla 6 y figura 2 se logra evidenciar respecto al estilo de liderazgo transformacional de los servidores públicos, lo siguiente: El 100% de trabajadores administrativos tienen un estilo de liderazgo transformacional en un nivel bajo. Es decir, los servidores públicos se encuentran en un ambiente de trabajo con bajos niveles de motivación y compromiso.

Tabla 7*Liderazgo transaccional**¿Se evidencia un Estilo de Liderazgo Transaccional en la Red de Salud Puerto Inca - 2024?*

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	22	55,0	55,0	55,0
	Medio	11	27,5	27,5	82,5
	Alto	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

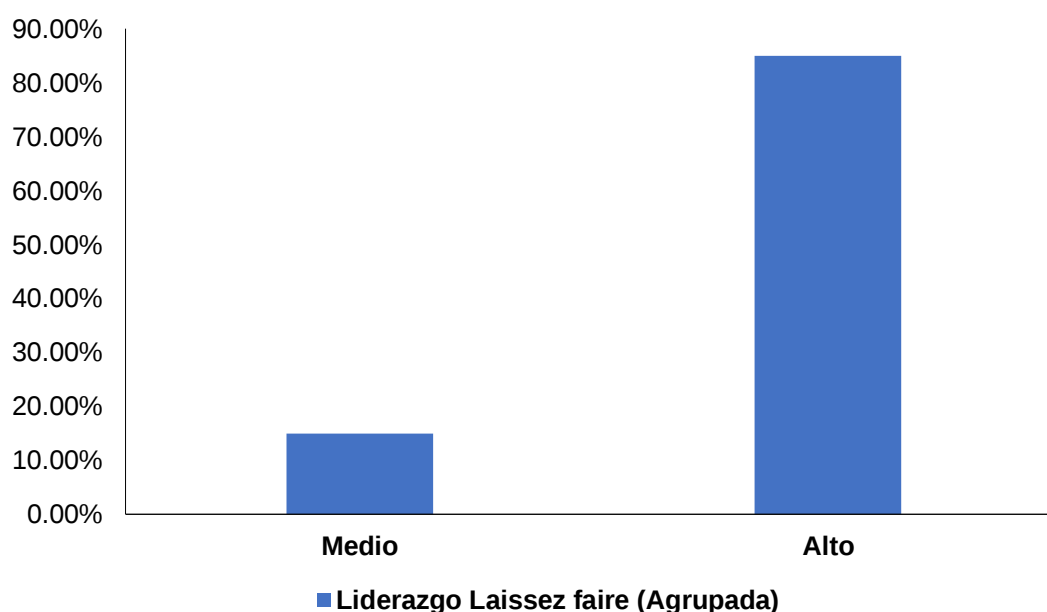
Figura 3*Liderazgo transaccional***Interpretación:**

En base a lo expuesto en la tabla 7 y figura 3 se evidencia respecto al estilo de liderazgo transaccional de los servidores públicos, lo siguiente: El 55,0% de trabajadores administrativos tienen un estilo de liderazgo transaccional de nivel bajo, el 27,5% de nivel medio y el 17,5% de nivel alto. Estos resultados demuestran que los servidores públicos tienen en su mayoría un nivel bajo de liderazgo transaccional, es decir se encuentran en un entorno laboral poco efectivo.

Tabla 8**Liderazgo Laissez Faire**

¿Se evidencia un Estilo de Liderazgo Laissez Faire en la Red de Salud Puerto Inca - 2024?

		F	%	% válido	% acumulado
	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	6	15,0	15,0	15,0
Válido	Alto	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 4**Liderazgo Laissez Faire****Interpretación:**

En base a lo expuesto en la tabla 8 y figura 3 se evidencia respecto al estilo de liderazgo laissez faire de los servidores públicos, lo siguiente: El 15,0% de trabajadores administrativos tienen un estilo de liderazgo laissez faire de nivel medio y el 85,0% de nivel alto. Estos resultados demuestran que los servidores públicos tienen en su mayoría un nivel alto de liderazgo laissez faire, es decir se encuentran en un entorno laboral poco competitivo.

Tabla 9

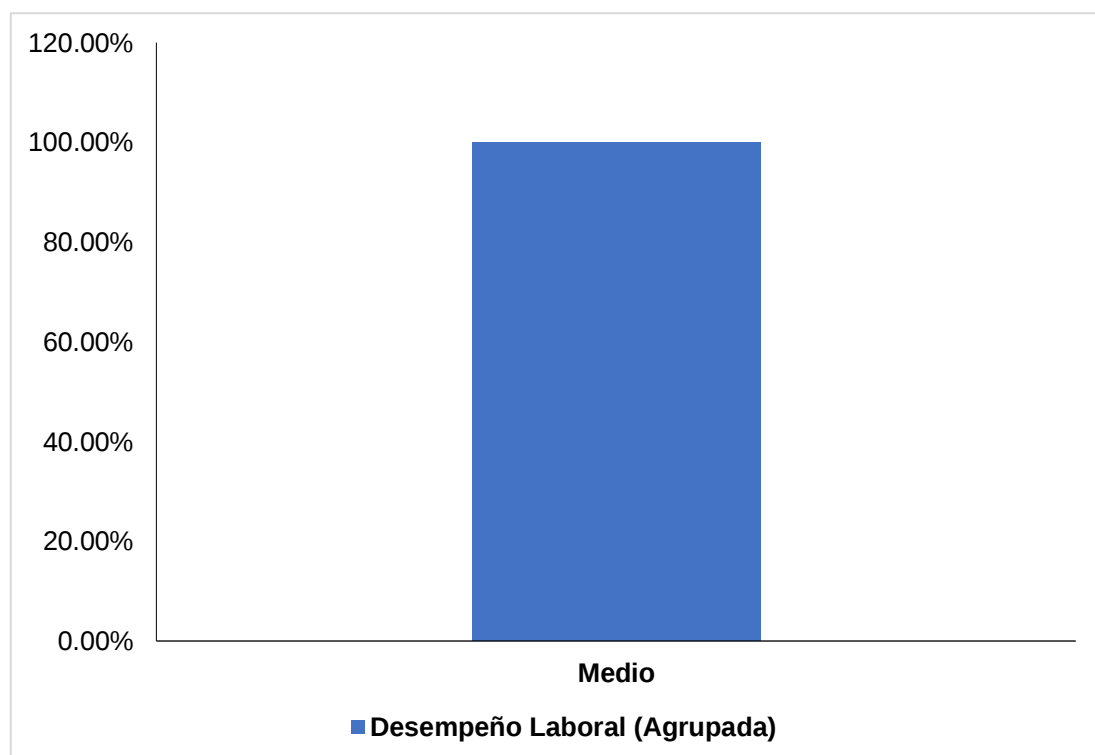
Desempeño Laboral

*¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud
Puerto Inca - 2024?*

		F	%	% válido	% acumulado
	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	Medio	40	100,0	100,0	100,0
	Alto	0	0,0	0,0	0,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 5

Desempeño Laboral



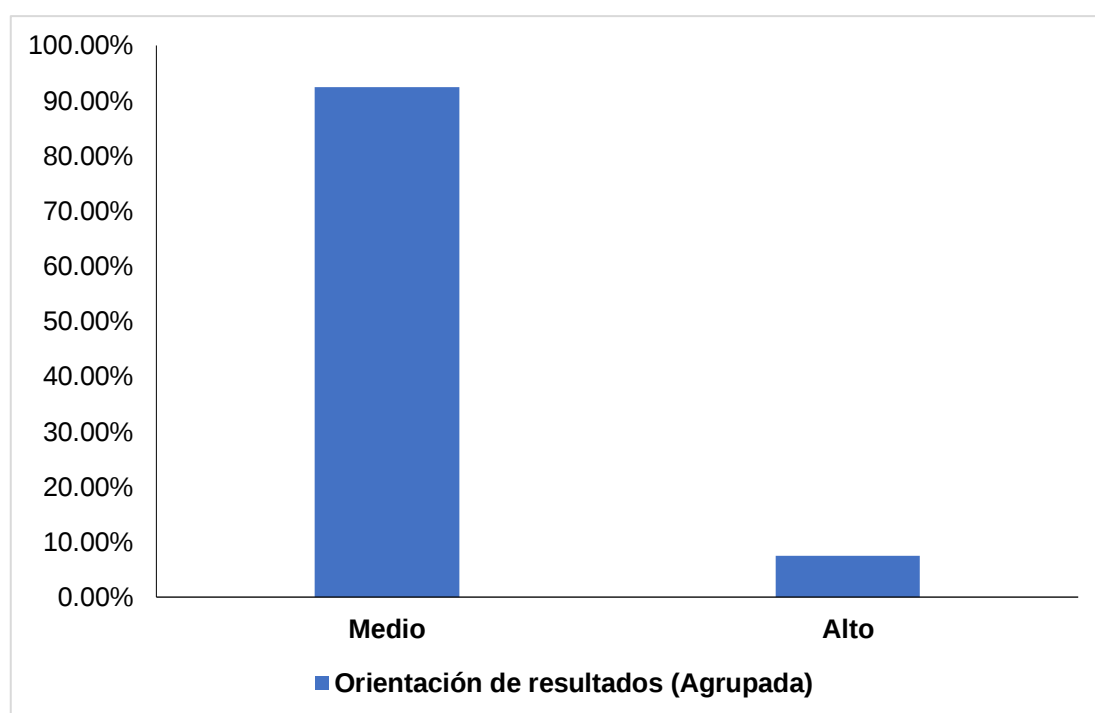
Interpretación:

En base a lo expuesto en la tabla 9 y figura 5 se logra evidenciar respecto al desempeño laboral de los colaboradores, lo siguiente: El 100% de trabajadores administrativos tienen un nivel medio de desempeño laboral. Estos resultados demuestran que los servidores públicos tienen un rendimiento laboral adecuado, pero no excepcional.

Tabla 10*Orientación de resultados*

¿Cuál es el nivel de orientación de resultados del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?

	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	37	92,5	92,5	92,5
Válido Alto	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

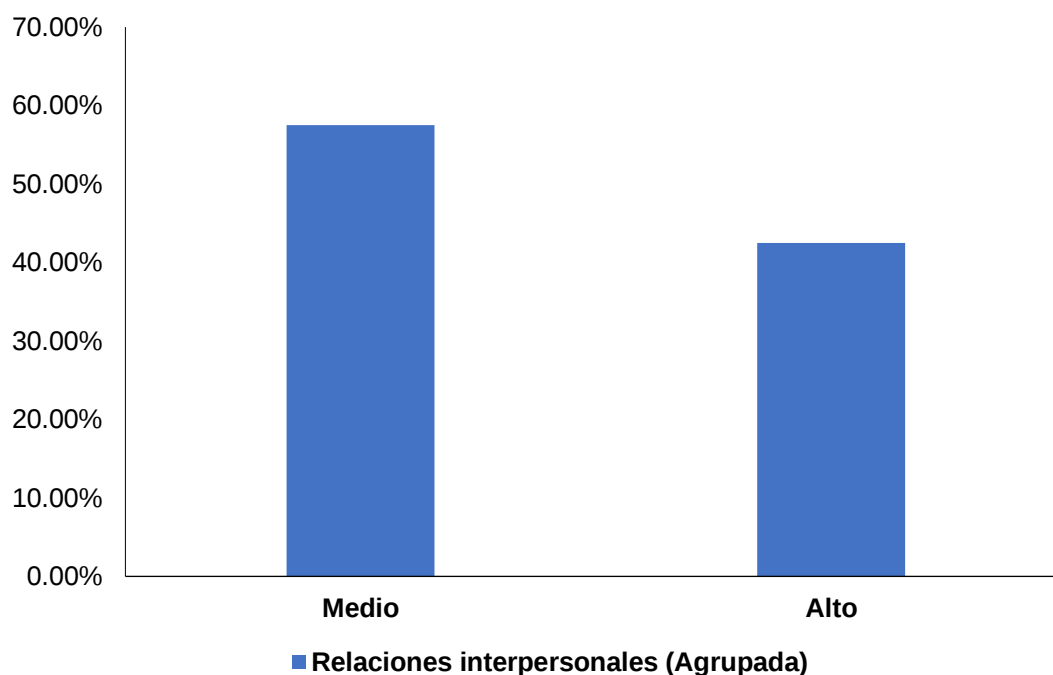
Figura 6*Orientación de resultados***Interpretación:**

En base a lo expuesto en la tabla 10 y figura 6 se logra evidenciar respecto a la orientación de resultados de los servidores públicos, lo siguiente: El 92,5% de trabajadores administrativos tienen un nivel medio y el 7,5% tienen un nivel alto. Estos hallazgos evidencian que los servidores públicos tienen mayoritariamente un nivel medio de orientación de resultados, es decir se enfocan en alcanzar objetivos establecidos con un nivel de proactividad moderado.

Tabla 11*Relaciones Interpersonales*

¿Cuál es el nivel de relaciones interpersonales del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?

		F	%	% válido	% acumulado
	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	23	57,5	57,5	57,5
Válido	Alto	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 7*Relaciones Interpersonales***Interpretación:**

En base a lo expuesto en la tabla 11 y figura 7 se logra evidenciar respecto a las relaciones interpersonales de los servidores públicos, lo siguiente: El 57,5% de trabajadores administrativos tienen un nivel medio y el 42,5% tienen un nivel alto. Estos hallazgos señalan que los servidores públicos tienen en su mayoría un nivel medio de relaciones interpersonales, es decir se enfocan en relacionarse con los demás, sin destacar en conexiones profundas.

Tabla 12

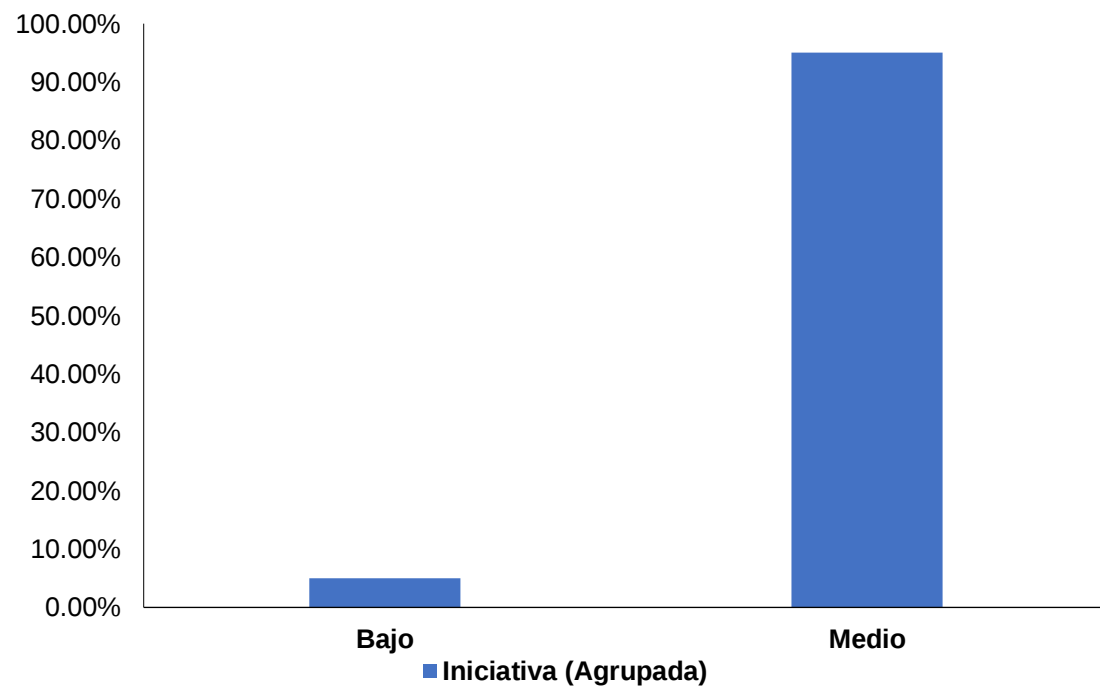
Iniciativa

¿Cuál es el nivel de iniciativa del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	38	95,0	95,0	100,0
	Alto	0	0,0	0,0	0,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 8

Iniciativa



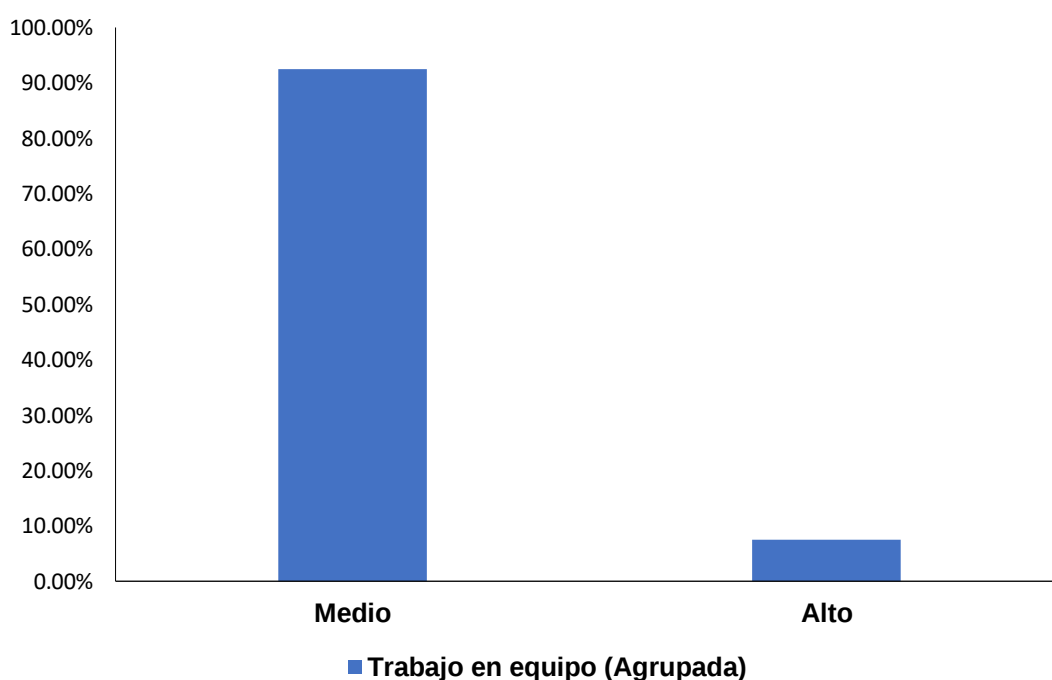
Interpretación:

En cuanto a lo expuesto en la tabla 12 y figura 8 se logra evidenciar respecto a la iniciativa de los servidores públicos, lo siguiente: El 5,0% de trabajadores administrativos tienen un nivel bajo y el 95,0% tienen un nivel medio. Estos hallazgos demuestran que los servidores públicos tienen en su mayoría un nivel medio de iniciativa, es decir se enfocan en tomar acciones sin un alto grado de proactividad.

Tabla 13*Trabajo en equipo*

¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?

		F	%	% válido	% acumulado
	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	37	92,5	92,5	92,5
Válido	Alto	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 9*Trabajo en equipo***Interpretación:**

En base a lo expuesto en la tabla 13 y figura 9 se logra evidenciar respecto al trabajo en equipo de los servidores públicos, lo siguiente: El 92,5% de trabajadores administrativos tienen un nivel medio y el 7,5% tienen un nivel alto. Dichos hallazgos indican que los servidores públicos tienen mayoritariamente un nivel medio de trabajo en equipo, es decir se enfocan en colaborar con sus compañeros sin un alto grado de cohesión grupal.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 14

Prueba de normalidad Shapiro- Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,938	40	,029
Desempeño laboral	,966	40	,034

Interpretación

Para el análisis inferencial se tomó en cuenta a la prueba de Shapiro - Wilk, debido que se obtuvo una muestra inferior a 50 servidores públicos, debido a ello, de acuerdo con los resultados expuestos en la tabla 12, se evidencia que el p= valor de los estilos de liderazgo es igual a 0,029 lo que señala que posee una distribución no normal; asimismo el p=valor del desempeño laboral es de 0,034, lo que evidencia una distribución no normal de la variable, por ello se utilizó pruebas no paramétricas, como es el caso de la correlación de Spearman.

Contrastación de hipótesis general

Hg: Existe relación entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024

Tabla 15

Correlación de Spearman – Hipótesis General

			Estilos de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,996**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación

Se demuestra que las variables se asocian, esto se visualiza en la tabla 15, donde los resultados estadísticos expuestos anteriormente en la correlación de Spearman tienen un coeficiente con un valor de 0,996. Esta relación se da de manera positiva considerable, además, el nivel de sig. es inferior a 0,05 en consecuencia, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Contrastación de hipótesis específicas

He₁: Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

Tabla 16

Correlación de Spearman – Hipótesis Específica 1

			Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación

Se demuestra que la dimensión y la variable se relacionan, esto se visualiza en la tabla 16, donde los hallazgos estadísticos expuestos anteriormente en la correlación de Spearman tienen un coeficiente con un valor de 0,986. Esta asociación se da de forma positiva considerable, además, el nivel de sig. es inferior a 0,05 en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

He₂: Existe relación entre el liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

Tabla 17

Correlación de Spearman – Hipótesis Específica 2

			Liderazgo transaccional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,992**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,992**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación

Se demuestra que la dimensión y la variable se asocian, esto se visualiza en la tabla 17, donde los hallazgos estadísticos mostrados anteriormente en la correlación de Spearman tienen un coeficiente con un valor de 0,992. Esta asociación se da de forma positiva considerable, además, el nivel de sig. es inferior a 0,05 en consecuencia, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

He3: Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.

Tabla 18

Correlación de Spearman – Hipótesis Específica 3

			Liderazgo Laissez faire	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Laissez faire	Coeficiente de correlación	1,000	,985**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación

Se demuestra que la dimensión y la variable se asocian, esto se visualiza en la tabla 18, donde los hallazgos estadísticos mostrados anteriormente en la correlación de Spearman tienen un coeficiente con un valor de 0,985. Esta vinculación se da de forma positiva considerable, además, el nivel de sig. es inferior a 0,05 en consecuencia, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez obtenidos los hallazgos, se pasará a discutir con las conclusiones de los antecedentes:

Con respecto al objetivo general: Determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024, se puede evidenciar lo siguiente: Que según la tabla 13, las variables se relacionan, según el coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor es ,996.

Estos resultados se pueden constatar con Ninaco (2023) quien asegura que los estilos de liderazgo están sustancial y directamente relacionados con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Amarilis, según el valor de 0,86.

Por su parte Chirinos y Contreras (2021) difieren con esta información, debido que no encuentran vinculación significativamente estadística entre las variables del sector defensa de Lima Metropolitana.

Con respecto al objetivo específico 1: Identificar el estilo de liderazgo predominante en la Red de Salud Puerto Inca - 2024, se puede evidenciar lo siguiente: Que según la tabla 3 y figura 1, el 100% de los encuestados tienen el estilo de liderazgo transaccional como predominante.

Estos resultados se pueden constatar con Meza (2023) quien demuestra que el 98,1% de los empleados tienen la percepción que en la empresa Serfor Perú existe un tipo de liderazgo competente que mejora su rendimiento laboral y este es el estilo de liderazgo directivo, muy parecido al liderazgo transaccional, debido que el director busca comunicarse con sus colaboradores para lograr con éxito las metas de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024, se puede evidenciar lo siguiente: Que según la tabla 14, la dimensión y la variable se relacionan, de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor es 0,986.

Estos resultados son constatados con Chirinos y Contreras (2021) quienes aseguran que, según los resultados de su encuesta empleados en Lima Metropolitana, el liderazgo transformacional resultó ser el más prevalente según la correlación de 0,374.

También, Arana y Ocampo (2021) mencionan en su estudio que hay una correlación fuerte y positiva de 0,777 entre el rendimiento laboral de los vendedores del sector bebidas de alto consumo en el Perú y el liderazgo transformacional, es decir a medida que este tipo de liderazgo sea más notorio, mejor será la productividad.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024., se puede evidenciar lo siguiente: Que según la tabla 15, la dimensión y la variable se vinculan, esto en base al coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor es 0,992.

Estos resultados se pueden constatar con Chirinos y Contreras (2021) quienes manifiestan que existe una correlación de 0,296 entre la dimensión y la variable en Lima Metropolitana.

Con respecto al objetivo específico 4: Establecer de qué manera se relaciona la dimensión y la variable del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024, se puede evidenciar lo siguiente: Que según la tabla 16, la dimensión y la variable se vinculan, según el coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor es 0,985.

Estos resultados se pueden constatar con Prospel et al. (2022) quienes afirman que el estilo de liderazgo que se maneja dentro de la empresa McDuck es el liderazgo autocrático, es decir el líder no considera las opiniones de sus subordinados para tomar decisiones.

CONCLUSIONES

1. Se determinó como se relaciona los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. Según la tabla 15, esta relación se da de manera positiva considerable de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman que presenta un valor de 0,996; asimismo, según la tabla 5 y 9 las variables en mención presentan un nivel medio con el 100%, en consecuencia, se pudo concluir que existe asociación entre las variables. Por lo tanto, esto quiere decir que la forma en la que los líderes de la institución en mención están dirigiendo al personal administrativo está influyendo directamente en su desempeño laboral, ya sea en motivación, clima laboral, responsabilidad, comunicación y entre otros indicadores de la variable.
2. Se identificó el estilo de liderazgo predominante en la Red de Salud Puerto Inca – 2024. Según la tabla 5, el estilo de liderazgo predominante es el liderazgo transaccional, de acuerdo al 100% de trabajadores que estuvieron de acuerdo con este estilo de liderazgo. Es decir, el personal administrativo de dicha institución percibe un estilo de liderazgo donde se motiva y controla principalmente a través de recompensas y castigos, identificando que la relación con su líder se basa en intercambios, donde se cumplen objetivos a cambio de beneficios o a enfrentar consecuencias si estos no se cumplen.
3. Se determinó de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. Según la tabla 16, esta relación se da de manera positiva considerable de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman que presenta un valor de 0,986; asimismo, según la tabla 6 y 9 la dimensión presenta un nivel bajo con el 100% y la variable en mención presentan un nivel medio con el 100%, por lo que se pudo concluir que existe relación entre la dimensión y la variable. Por consiguiente, ello representa que los personales administrativos de dicha Institución no perciben un notorio estilo de liderazgo transformacional que los inspire, que atienda las necesidades y fortalezas de cada empleado por lo que su desempeño laboral se ha visto reflejado con un nivel medio, no lográndose

que el equipo tenga mayor motivación, productividad y compromiso en el logro de objetivos.

4. Se determinó de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. Según la tabla 17, esta relación se da de manera positiva considerable de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman que presenta un valor de 0,992, asimismo, según la tabla 7 y 9 la dimensión presenta un nivel bajo con el 55,0% y variable en mención presentan un nivel medio con el 100%, por lo que se pudo concluir que existe vinculación entre la dimensión y la variable. Ello implica que un porcentaje del personal administrativo de la Institución en mención percibe un estilo de liderazgo que está basado en un monitoreo constante de tareas, ejerciéndose intercambios de recompensas y castigos por cumplimiento de tareas y objetivos, el cual viene reflejándose en nivel medio en su desempeño laboral, no sobresaliendo en productividad, calidad y eficiencia.
5. Se determinó de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. Según la tabla 18, esta relación se da de manera positiva considerable de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman que presenta un valor de 0,985, asimismo, según la tabla 8 y 9 la dimensión presenta un nivel alto con el 85,0% y variable en mención presentan un nivel medio con el 100%, por lo que se pudo concluir que existe relación entre la dimensión y la variable. Ello significa, que un alto porcentaje el personal administrativo de dicha Institución percibe un estilo de liderazgo con actitud pasiva, que evita involucrarse directamente con su equipo de trabajo por lo cual está teniendo un impacto de nivel medio en su participación del logro de resultados, iniciativa y cohesión grupal, cumpliendo con las expectativas mínimas establecidas por la Institución.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director Ejecutivo de la Red de Salud Puerto Inca, capacitar a los directivos de cada área de trabajo para que se pueda identificar el estilo de liderazgo que mejor se acomode a las necesidades de cada unidad de trabajo y este pueda ser extensivo a los jefes de Microred para un adecuado manejo del personal asistencial debido que esto permite tener una relación directa entre el líder y el equipo de trabajo, mejorando el rendimiento organizacional, la cultura laboral y se dé una mejora en el cumplimiento de metas e indicadores.
2. Se recomienda el poder analizar como el estilo de liderazgo transaccional afecta el ambiente laboral a largo plazo. Es decir, este tipo de liderazgo puede ser efectivo en términos de cumplimiento y resultados inmediatos, pero no necesariamente fomenta la creatividad o el crecimiento personal. Por ello se podría sugerir explorar la integración de otros estilos de liderazgo que promuevan la innovación.
3. Se recomienda implementar el estilo de liderazgo transformacional, debido que este estilo podría ser más beneficioso para fomentar la estimulación interna y el desarrollo profesional de los colaboradores. Por ello se propone incluir en el plan de trabajo la instauración del estilo de liderazgo transformacional en la Red de Salud Puerto Inca, para así promover una visión compartida y empoderar a los servidores públicos.
4. Es importante subrayar que el estilo laissez-faire puede generar problemas si no se gestiona adecuadamente, como la falta de dirección o la baja cohesión del equipo. Por ello se sugiere que este estilo de liderazgo se use con moderación en la Red de Salud Puerto Inca, en situaciones donde el equipo sea altamente capacitado y autónomo, pero acompañado de un liderazgo más activo en áreas críticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, R. & Ocampo, G. (2023). *Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de la fuerza de ventas del sector consumo masivo de bebidas en el Perú, año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/659437/Arana_AR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones.
- Arias, F. (2012.). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6ta. Edición)*. Editorial Episteme.
- Arroyo, M. A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales (1a ed.)*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Avolio, B. y Bass, B. (1995). Multifactor Leadership Questionnaire. Romania: Mindgarden, Inc.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership. (2 ed.)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bello, J y Bustamante, Y. (2024). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?
- Benancio, L. (2023). *Estilos de liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario en la Ciudad de Huánuco, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/32fbc391-8b8b-4897-b361-8ae9be0bc2d9>
- Bohórquez, P. (2007). *Organización y Comportamiento*. España: ArtGerus
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Bryman, A., Gillingwater D. y McGuinness I. (1996). Leadership and organizational transformation. *International Journal of Public Administration*, 19:6, 849-872, DOI:10.1080/01900699608525123

- Cabrejos, H., y Torres, L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, 3(2), 1-7. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521751976001>.
- Carro, R. y Gonzales, D. (2012). Productividad y competitividad. Administración de las operaciones.}
- Chambi, J. (2018). Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata. Arequipa – Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Chávez, G. (2003). El pensamiento del estratega. Plaza y Valdés, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. (Quinto edición). Mc Graw Hill. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chirinos, M. & Contreras, D. (2021). *Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del Sector Defensa en Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/659388>
- Clarke, L., & Winch, C. (2006). *Educación vocacional: Enfoques, desarrollos y sistemas internacionales*. Routledge.
- Cuadra, A., y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Revista Universum, 2(22), 40-56.
- Cuesta, O. y Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. Sofía, 17 (1), e1010. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Duran, J., García, Á., Rojas, H. & Arguello, V. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar. *AlfaPublicaciones*, 4(3.1), 235–252. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.251>
- Faria, M. F. (2000). Desarrollo organizacional: Enfoque integral. Limusa.

- Galarza, S., Carrillo Punina, A., & Carrillo, L. (2019). Estilos de liderazgo en las Cooperativas de Ahorro y Crédito ecuatorianas: modelo lineal de equilibrio en resultados. *Eca Sinergia*, 10 (2). DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6965727>.
- Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos: Paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Gernika Gogoratuz.
- García, E., y Taboada, M. (2015). Analizando el autoconcepto y la imagen: aplicación del mapa mental a la construcción de la marca personal. *Universidad del Zulia*, 396-424. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5834763>
- Gee, S. (2002). *Transferencia de tecnología, innovación y competitividad internacional*. John Wiley & Sons.
- Glueck, W. (2009). *Dirección estratégica y política de negocios*. McGraw-Hill Interamericana.
https://books.google.com.br/books/about/Business_Policy_and_Strategic_Management.html?id=8CRq1ka5E0EC&redir_esc=y
- Gonzales, M., Olivares, S., Gonzáles, N., & Ramos, J. (2014). Planeación e integración de los recursos humanos capital humano. (Primera ed.). México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://toaz.info/doc-view-3>
- González, O., González, O., Ríos, G. & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 15(3), 355–371.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>
- Goodman, J. (2014). Atención estratégica al cliente. (Primera ed.). Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones. Obtenido de: <https://www.udocz.com/book/read/477/atencion-estrategica-al-cliente>
- Grández, T. (2021). El Liderazgo y su Influencia en el Desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hart, R. (2008). *La participación: Teoría y práctica de la implicación de los jóvenes ciudadanos en el desarrollo comunitario y el cuidado ambiental*.

Earthscan. Disponible en:
https://books.google.com/books/about/Children_s_Participation.html?id=VZIRAAAAMAAJ

- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S. y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Ed. Editorial McGraw-Hill, México DF. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Heshiki, E., Ordóñez, P. (2023). El Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro.
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O. y Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210–221.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2008). Fundamentos de marketing (8.a ed.), Pearson-Prentice Hall, New Jersey (2008).
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Londoño, C. (2018). El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica., Reputación. Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías, 22, 358–371.
- Madrigal, B. (2005). Administration. Guadalajara: Mc Graw Hill.
- Martínez, F. (2016). Transformación gerencial (Primero ed.). México: Grupo editorial patria. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=-5T_DAAAQBAJ&pg=PA1&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
- Martínez, R., Vera, M., Vera, J. & Martínez, R. (2018). Estilos De Liderazgo En Las Pequeñas Empresas Manufactureras (Styles of Leadership in

- Small Manufacturing Enterprises). *Revista Global de Negocios*, 6(4), 39-50.
- Mejía, T. (2017). Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [Lifeder.com]. <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>
- Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresa. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14, 118– 134.
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 118 - 134.
- Mestre, U. (2012). La responsabilidad social y la ética profesional en las organizaciones modernas. Editorial Trillas.
- Meza, M. (2023). *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central – SERFOR Perú* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MRHGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf
- Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA XVII, VII, 50-51. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Morales, T. (2017). Atención al cliente en la limpieza de los pisos en alojamientos. (Primera ed.). Magala.: IC Editorial. Obtenido de https://www.editorialelearning.com/catalogo/media/iverve/uploadpdf/1525950992_UF0040_demo.pdf
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. <http://www.monografias.com/trabajos15/investcientifica/investcientifica>.
- Naciones Unidas (2024). La Ciencia de la Integridad. Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito.
- Nader, M., y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass. *Revista de redalyc*, 6(3), 689-698. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/647/64760318/>

- Ninaco, M. (2023). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4472>
- Olu-Abiodun y Abiodun (2017) Perception of transformational leadership behaviour among general hospital nurses in Ogun State, Nigeria. 6: 22-27.
- Organización Mundial de la Salud (2021). *Fortalecimiento del liderazgo, la gobernanza y la defensa de la salud: Informe de resultados 2020-2021*. <https://www.who.int/about/accountability/results/who-results-report-2020-2021/2021/strengthened-leadership--governance-and-advocacy-for-health>
- Ortega, C. (2024). Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo. Question Pro.
- Ortiz, V. (2017). *Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel*. [Tesis doctoral, Universitat Jaume I]. Repositorio institucional: <http://hdl.handle.net/10803/405452>
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Educación.
- Peiró, R. (2021). Comunicación intrapersonal. Economipedia.
- Piqueras, C. (2016). Manual para líderes de equipos. Obtenido de: <https://infolibros.org/pdfview/2139-manual-para-lideres-de-equipos-cesarpiqueras/>.
- Prospel, E., Romero, L., & Jaya, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. 593 Digital Publisher CEIT, 7(3), 184-196 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Quinde, J. (2024). Ser proactivo. Universidad de Piura.
- Rodríguez, E., Pedraja, L. y Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2006). *Administración: Teoría y aplicaciones* (5.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: https://books.google.com/books/about/ADMINISTRACION_TEORIA_Y_APLICACIONES.html?hl=es&id=w8pLywAACAAJ

- Ruiz Martín, H. (2020). *¿Cómo aprendemos? Una aproximación científica al aprendizaje y la enseñanza* (1a edición). Editorial Graó.
- Schwarz, G., Eva, N. & Newman, A. (2020). ¿Puede el liderazgo público aumentar la motivación y el desempeño laboral en el servicio público? *Public Admin Rev*, 80: 543-554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Schweperker, C. & Dimitriou, C. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94 (January), 102860. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Seguro Social de Salud – ESSALUD, (2020), Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación “Reporte Breve No 17 versión 2 uso de ivermectina para el tratamiento de pacientes adultos con COVID-19”.
- Sierra, C. (2004). *Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación*. Venezuela: Insertos Médicos de Venezuela C.A
- Silva, W. (2021). Racionalidad para los humanos. *Análisis Filosófico*, vol. 41, núm. 1, pp. 67-89, 2021.
- Solval, J. (2012). *El proceso administrativo*. Perito en Administración de Empresas. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36395567/El_Proceso_Administrativo&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. Pearson educación. https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México, DF, México: Limusa, SA.
- Thompson, L. (2005). *La mente y el corazón del negociador* (3.ª ed.). Pearson Educación.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION:

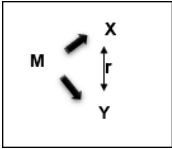
Iturre Doria, E.E. (2026). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la Red de Salud Puerto Inca – 2024* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD PUERTO INCA - 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024? Problemas específicos • ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en la Red de Salud Puerto Inca - 2024? • ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024? • ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024? • ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca - 2024?	Objetivo general Determinar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. Objetivos específicos • Identificar el estilo de liderazgo predominante en la Red de Salud Puerto Inca – 2024. • Determinar la relación del estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. • Determinar la relación del estilo de liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. • Determinar la relación del estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.	Hipótesis General Hg: Existe relación entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. Hipótesis Específicas He1: Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. He2: Existe relación entre el liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024. He3: Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca – 2024.	Variable independiente: Estilos de liderazgo Dimensiones - Liderazgo transformacional - Liderazgo transaccional - Liderazgo laissez faire Variable dependiente: Desempeño laboral Dimensiones - Orientación de resultados - Relaciones interpersonales - Iniciativa - Trabajo en equipo	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo- Correlacional Diseño:  Población y muestra La población de estudio estuvo conformada por 40 servidores públicos de la red de Salud de Puerto Inca

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

PROTOCOLO (CELID)

(CASTRO SOLANO, NADER Y CASULLO, 2004)

El presente instrumento forma parte de la investigación “ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD PUERTO INCA - 2024”. Está dirigido al personal administrativo de la Red de Salud de Puerto Inca, con el objetivo de brindar información acerca del liderazgo evidenciado en tu centro de labores.

Instrucciones: Se pide que responda en forma objetiva y veraz a los ítems que se detalla a continuación marcando con una (X) en el recuadro que usted crea que es la respuesta correcta.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
	Con respecto a mis compañeros de trabajo					
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento					
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien					
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar					
5	Evito involucrarme en su trabajo					
6	No les digo mi opinión o preferencias en determinadas situaciones					
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”					
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo					
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí					
11	Siempre que lo crean necesario pueden dialogar o intercambiar opiniones conmigo, respecto a qué pueden obtener a cambio de su participación					
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo					
13	Me preocupo de formar a quienes lo necesitan					
14	Centro mi atención en los casos en que no se consiguen alcanzar las metas esperadas					
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					

16	Trato de que obtengan lo que desean a cambio de su cooperación					
17	Estoy dispuesto a instruirlos o enseñarles siempre que lo necesiten					
18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien					
19	Les doy charlas para motivarlos					
20	Evito tomar decisiones					
21	Cuento con su respeto					
22	Potencio su motivación de éxito					
23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos					
25	Los hago pensar sobre viejos problemas de manera nueva					
26	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio					
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema					
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos					
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos					
30	Les muestro nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes					
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas					
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita					
33	Tienen plena confianza en mí					
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo					

Muchas gracias

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento forma parte de la investigación “ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD PUERTO INCA - 2024”. Está dirigido al personal administrativo de la Red de Salud de Puerto Inca, con el objetivo de brindar información acerca del desempeño laboral evidenciado en tu centro de labores.

Instrucciones: Se pide que responda en forma objetiva y veraz a los ítems que se detalla a continuación marcando con una (X) en el recuadro que usted crea que es la respuesta correcta.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que asume con compromiso los objetivos de la organización?					
2	¿Usted cree que se preocupa por alcanzar las metas establecidas?					
3	¿Usted cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?					
4	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?					
5	¿Usted cree que en la organización existe un buen clima laboral?					
6	¿Considera usted que ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización?					
7	¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite, aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades?					
8	¿Cree usted que desarrolla fácilmente sus habilidades para interactuar con sus compañeros?					
9	¿Usted cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización?					
10	¿Considera usted, que la estructura orgánica (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto en el que trabaja?					
11	¿Considera usted que, muestra iniciativa por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral?					
12	¿Cree usted que, las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas?					
13	¿Considera que asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan?					
14	¿Usted cree que se comunica activamente con sus compañeros de trabajo?					
15	¿Considera que, su jefe promueve y fomenta la comunicación interna?					
16	¿Cree usted que participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización?					
17	¿Cree usted que promueve el trabajo en equipo?					

ANEXO 4

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"



SOLICITO: PERMISO PARA
REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN Y LA
APLICACIÓN DE
CUESTIONARIO.

SEÑOR:
MG. DANY DANIEL SANTILLAN LEAÑO
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD PUERTO INCA

Presente.

Es grato dirigirme a usted y, así mismo, solicitar permiso para realizar mi trabajo de investigación denominado: "**LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD PUERTO INCA - 2024**", para optar el grado de Magister en Ciencias Administrativas, con mención: Gestión Pública.

La investigación tiene como población de estudio el personal administrativo de la Red de Salud Puerto Inca, debiendo aplicarse cuestionarios con el objetivo de brindar información acerca del liderazgo en los directivos y el desempeño laboral de sus colaboradores.

Por tal motivo, solicito su autorización para el ingreso a las oficinas de la Red de Salud Puerto Inca para la aplicación de los cuestionarios. Cabe mencionar, que los resultados de la investigación serán socializados para su análisis que servirán como evaluación y puedan tomar las acciones pertinentes en bien de la Institución.

Convincente de contar con su amable atención al presente, es propicia la ocasión para enunciarle las muestras de mi personal consideración.

Puerto Inca, 29 de mayo del 2024

Atentamente,

A blue ink signature of Eloisa Evelyn Iturre Doria.

ELOISA EVELYN ITURRE DORIA
PSICÓLOGA
DNI 72121492

ANEXO 5



DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD

RED DE SALUD
PUERTO INCA

DIRECCION
EJECUTIVA



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

MEMORANDO N° 463-2024- GRH-GRDS-DIRESA-RS- PI/DE

A : PSIC. ELOISA EVELYN ITURRE DORIA

DE : MG. DANY DANIEL SANTILLAN LEAÑO
DIRECTOR EJECUTIVO RED DE SALUD PUERTO INCA - U.E. 407

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : SOLICITUD S/N

FECHA : Puerto Inca, 30 de mayo del 2024.

Mediante la presente y en atención a los documentos de la referencia, se le Autoriza a usted realizar su trabajo de investigación y la aplicación del cuestionario sobre el **LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA U.E 407 RED DE SALUD PUERTO INCA**, se adjunta a la presente el informe de la referencia.

Atentamente,

DDSL/kspc
C.C Archivo

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. 407 RED DE SALUD PUERTO INCA

Mg. Dany Daniel Santillán Leño
DIRECTOR EJECUTIVO

Av. La Marina S/N - Puerto Inca.
Correo electrónico: ue407rspi@outlook.com

Nuestro Compromiso es trabajar
por tu salud y la salud de tu familia

ANEXO 6

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

