



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del
Ministerio de Salud de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Ramirez Briseño, Vanessa Rosenda
Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7344-8670>

Asesora: Mg. Paniora Allca, Nancy
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-824X>

Lima – Perú

2025

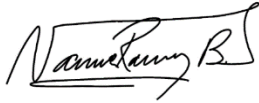
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Vanessa Rosenda Ramirez Briseño egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL MINISTERIO DE SALUD DE LIMA, 2025"

Asesorado por el docente: Nancy Paniora Allca DNI 40186944
 ORCID: 0000-0002-7694-824X tiene un índice de similitud de (13) (TRECE) % con código OID: : 14912:511101004 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor

Vanessa Rosenda Ramirez Briseño
 DNI: 40874186



.....
 Firma

Nancy Paniora Allca
 DNI: 40186944

Lima, ...30...de.....octubre... de...2025.....

DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa y a mis padres por su infinito amor y dedicación.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros, por su dedicación, paciencia y compromiso en la formación profesional de sus estudiantes. Gracias por compartir no solo sus conocimientos, sino también su ejemplo, valores y pasión por la enseñanza.

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	1
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2.1	Problema general	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2	Problemas específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3	OBJETIVOS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.3.1	Objetivo General.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2	Objetivos Específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1	Justificación teórica	6
1.4.2	Justificación metodológica.....	6
1.4.3	Justificación práctica.....	6
1.5	DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.5.1	Temporal.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2	Espacial.....	7
1.5.3	Población o unidad de análisis.....	¡Error! Marcador no definido.
2.	MARCO TEÓRICO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
2.1	ANTECEDENTES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
2.2	BASES TEORICAS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
2.3	HIPÓTESIS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
2.3.1	Hipótesis general.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2	Hipótesis Nula.....	19
2.3.3	Hipótesis específicas.....	¡Error! Marcador no definido.
3.	METODOLOGÍA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.1	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
3.2	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

3.3	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.4	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
3.5	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	23
3.7	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
3.7.1	Técnica.....	25
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3	Validación.....	26
3.7.4	Confiabilidad.....	26
3.8	PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.9	ASPECTOS ÉTICOS	28
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4.1	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4.2	PRESUPUESTO	30
5.	REFERENCIAS.....	31
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	43
	ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
	ANEXO 3: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	49

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025”. La metodología de investigación tendrá un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal, se aplicará al personal de salud, en total 40 (enfermeras, médicos, odontólogos y obstetras) que laboran en las áreas de Referencias, Telemedicina y la Oficina de seguros del Instituto Nacional de salud del Niño San Borja, considerando los aspectos de inclusión y exclusión. En cuanto a la obtención de la información, como técnica de recolección de datos se empleará la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento, con la finalidad de medir liderazgo y desempeño laboral y determinar la relación entre ambas variables. Se aplicarán dos instrumentos validados mediante juicio de expertos, cuya confiabilidad fue determinada utilizando el coeficiente Alfa Cronbach. Finalmente, el procesamiento y análisis de los datos recolectados será a través del programa SPSS versión 29.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, cooperación y participación activa.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine “The relationship between leadership and job performance among healthcare personnel at a Ministry of Health hospital in Lima, 2025”. The research methodology will follow a quantitative approach and a non-experimental design, with a correlational and cross-sectional scope. The study will include a total of 40 healthcare professionals (nurses, physicians, dentists, and midwives) working in the Referral, Telemedicine, and Insurance Offices of the National Institute of Child Health San Borja, considering the established inclusion and exclusion criteria.

For data collection, the survey technique will be used, employing a questionnaire as the instrument, with the purpose of measuring leadership and job performance and determining the relationship between them. Two instruments validated through expert judgment will be applied, and their reliability was determined using Cronbach’s Alpha coefficient. Finally, the data processing and statistical analysis will be carried out using the SPSS software, version 29.

Keywords: Leadership, job performance, cooperation, active participation.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Conforme a lo reportado por la OMS, datos recopilados en 2021, a partir de un análisis de 300 grupos de trabajo sobre COVID-19 en 163 países mostró que solo el 27% de los cargos estaban ocupados por mujeres, y únicamente el 18% de los grupos eran liderados por ellas. Entonces, a pesar que las poblaciones femeninas constituyen aproximadamente el 70% del personal laboral en el sector salud y social a nivel global, solo representan el 25% de los cargos de liderazgo. Durante la crisis de la COVID-19, desempeñaron un papel elemental en la prestación de servicios de salud y cuidado, pero su participación en los espacios de decisión fue limitada (1).

La Dra. Carissa F. Etienne, autoridad de la Organización Panamericana de la Salud, enfatizó que las deficiencias existentes antes de la pandemia facilitaron la expansión de la COVID-19 y recalcó la importancia de fortalecer el liderazgo y la solidaridad para alcanzar la salud universal, asegurando que nadie quede excluido (2).

Un enfoque de liderazgo basado en sistemas resulta especialmente adecuado para el contexto africano. Durante la 3ª Conferencia Internacional sobre Salud Pública en África, celebrada en el Centro Internacional de Conferencias Mulungushi en Lusaka, Zambia, el Embajador Lewis Brown, ofreció el discurso inaugural titulado “Liderazgo transformador para la salud en África”. En su exposición, recalcó la importancia de proponer alternativas de solución desde y para África, impulsando una estrategia unificada a nivel continental. También destacó la urgencia de fortalecer las instituciones de salud pública para ejercer un liderazgo sólido en el ámbito de la diplomacia sanitaria. Asimismo, se reconoció la magnitud del reto que representa mejorar el sistema de salud pública en África (3).

Considerando las transformaciones en salud, la región latinoamericana requiere transitar hacia modelos sanitarios fundamentados en una asistencia participativa, lo cual exige un liderazgo dotado de inteligencia emocional, capaz de identificar sus propias coyunturas transformadoras, que persiga la excelencia e integre diversos estilos de conducción. Se precisa, por ende, de una visión estratégica para guiar al sistema en su evolución hacia organizaciones resilientes, a fin de materializar transformaciones sustantivas en la salud (4).

Un estudio desarrollado en Colombia evidenció que los tipos de liderazgo más señalados fueron el transformacional (media de 3,43) y el transaccional (3,40), ambos estrechamente vinculados con el rendimiento laboral, la eficacia y el responsabilidad del personal. Por otro lado, el estilo correctivo o evitativo fue el menos reconocido por los trabajadores, con un promedio de 2,10. Dentro del liderazgo transformacional, los componentes de influencia conductual y estimulación inspiradora obtuvieron los puntajes más altos según la visión propia de los gestores. En síntesis, los profesionales de enfermería ejercen un liderazgo transformacional que impulsa la cultura de una organización, motiva al equipo y fortalece el compromiso y el bienestar laboral en las instituciones de salud (5).

De un estudio en la ciudad de México dice: En las instituciones sanitarias, es recurrente la designación de personal facultativo u otros profesionales de la salud para posiciones de alta dirección, habitualmente sin que estos posean pericia administrativa. Dicha circunstancia puede ocasionar que un clínico de probada excelencia devenga en un líder y administrador deficiente (6). El liderazgo no puede concentrarse en un único individuo; se requiere, por el contrario, una multiplicidad de liderazgos y de agentes de cambio. En última instancia, la función del liderazgo es potenciar a la totalidad de los actores, sin circunscribirse exclusivamente a los funcionarios públicos (7).

Una investigación realizada en Trujillo evidenció un predominio del liderazgo transformacional de nivel alto en el 62,5 % del personal del sector público y en el 56,4 % del privado; simultáneamente, se registró un modo de liderazgo correctivo, pasivo y evitador de nivel intermedio en más del 60 % del personal sanitario de ambos ámbitos (8).

El progreso social y económico de una nación está supeditado a la gestión efectiva de sus entidades públicas. Por consiguiente, el rendimiento en el trabajo del equipo administrativo en dichas instituciones es un factor medular para la consecución de los objetivos del Estado. (9). La carencia de instrumentos de liderazgo idóneos imposibilita la provisión de una atención confiable y óptima a los pacientes. Un entorno laboral adverso incide negativamente en la motivación del personal, lo cual se traduce en una merma de su productividad y en la pérdida de control sobre el ámbito de trabajo (10).

Las instituciones de salud requieren de un liderazgo orientado a transformar integralmente los fundamentos de la atención primaria, con el fin de construir sistemas más justos, eficientes y efectivos. La carencia de un liderazgo participativo en el sector salud puede generar una serie de impactos negativos a nivel organizacional; ello además va denotar en una falta de compromiso e incentivar al personal de todos los niveles dentro de la organización (11).

El liderazgo en Enfermería se establece como una competencia cardinal para quienes ejercen un cargo de responsabilidad, la cual trasciende la conducción de equipos de trabajo para incidir en la toma de decisiones a nivel directivo organizacional, en pro de la optimización de la atención a las personas (12).

En el hospital del Ministerio de Salud de Lima se ha identificado un bajo desempeño del personal, probablemente asociado a la falta de un liderazgo adecuado, especialmente en las áreas

administrativas. Esta debilidad genera alta rotación, necesidad constante de capacitación, escasa colaboración mutua de los trabajadores y deficiencias en la transmisión de sapiencias, lo que deriva en estrés, sobrecarga de trabajo y errores en los procesos. En consecuencia, de manera involuntaria esto nos lleva a un retraso en el cumplimiento de los objetivos de nuestra organización. Por lo que, esta investigación busca determinar el tipo de liderazgo percibido por el equipo administrativo y posteriormente, promover estrategias formativas como talleres, capacitaciones, que fortalezcan las competencias del personal y potencien su rendimiento laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según dimensión transformacional y el desempeño laboral del personal de salud?
- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según dimensión transaccional y el desempeño laboral del personal de salud?
- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según dimensión laissez-faire y el desempeño laboral del personal de salud?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el liderazgo según dimensión transformacional y el desempeño laboral del personal de salud.
- Identificar la relación que existe entre el liderazgo según dimensión transaccional y el desempeño laboral del personal de salud.
- Identificar la relación que existe entre el liderazgo según dimensión laissez-faire y el desempeño laboral del personal de salud.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación teórica

El liderazgo, conforme con el estudio sobre las relaciones interpersonales de Hildegart Peplau, subraya el valor de la conexión enfermera-paciente como un proceso significativo; dicho marco, asimismo, delinea la función de liderazgo mediante una dinámica de colaboración y participación activa en el seno de la organización. Con respecto al rendimiento laboral se empleó la Teoría de la Equidad de Klingner y Nabaladian, la cual sostiene que dicho rendimiento se encuentra supeditado a la percepción del colaborador sobre el trato que se le dispensa. En consecuencia, estas percepciones influyen en la lealtad, las muestras de buena disposición y una mayor eficiencia en su trabajo dentro de la organización.

1.4.2 Justificación metodológica

Las instituciones de salud necesitan asegurar la eficacia, calidad de servicio y bienestar tanto del personal como de la población que atiende, por ello, es relevante conocer el liderazgo y desempeño laboral de los empleados a fin de desarrollar mejoras en la organización. El método científico empleado para construir el conocimiento es de hipotético-deductivo, bajo una perspectiva cuantitativa y aplicado, empleando un diseño no experimental, de alcance correlacional y en un momento específico, el instrumento a emplear será el cuestionario.

1.4.3 Justificación práctica

Este estudio adquiere relevancia al permitir la identificación del tipo de liderazgo sobresaliente en la institución y su impacto en el desempeño del personal de salud. Asimismo, reconocer dichos estilos facilitara la implementación de estrategias de liderazgo que

fortalezcan los procesos internos, promuevan la colaboración interdisciplinaria y orienten el desarrollo de nuevas competencias en la formación de líderes. De esta manera, se contribuirá al crecimiento profesional del equipo, impulsando una gestión organizacional más eficiente, comprometida y capaz de generar líderes referentes tanto dentro como fuera de la organización.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se llevará a cabo a partir de mayo de 2024 hasta junio 2025.

1.5.2 Espacial

Se realizará en el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja (INSN -SB). Hospital del Ministerio de Salud - Perú, nivel III – 2, ubicado distrito San Borja, provincia Lima, en la AV. La Rosa Toro N°1399 - Urb. Jacaranda, en el área de seguros y referencias del INSNSB.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Personal de salud (enfermeras, odontólogos, médicos y obstetras) de las áreas: Referencias, Telemedicina y Seguros Públicos y Privados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Chu et al. (13), de acuerdo a su investigación del año 2021 en China. Tuvo como objetivo: “Investigar la aplicación del liderazgo transformacional en los hospitales chinos y descubrir los mecanismos subyacentes de diversos niveles de repercusión del liderazgo transformacional (L.T.) en el rendimiento de los médicos”. Método: realizaron un estudio correlacional. La muestra fue de 1527 médicos de seis nosocomios en China con un método de muestreo aleatorio por conglomerados. El instrumento fue el cuestionario para ambas variables. Los resultados mostraron que el L. T. tuvo un impacto favorable en todos los niveles sobre el desempeño de los galenos en los hospitales chinos ($\beta = 1,524, p < 0,05$). En conclusión, el L. T. podría mejorar eficazmente el desempeño de los médicos. El estudio actual sugirió que el liderazgo transformacional debería aplicarse más en los espacios de la salud pública y que los líderes deberían potenciar el rendimiento de los galenos fomentando su desarrollo personal.

La investigación de Sanchez (14), realizada en Ecuador en 2023, tuvo por objeto “Determinar la incidencia de las competencias gerenciales sobre el desempeño laboral del personal sanitario”. El estudio adoptó una perspectiva cuantitativa, sin manipulación de variables, transversal y descriptivo, método deductivo, a 106 integrantes del personal de salud mediante la técnica de la encuesta. Los hallazgos primordiales revelaron que un 58,1 % del personal sanitario evidenció competencias gerenciales de nivel alto; no obstante, dicha calificación se derivó de una valoración de nivel frecuente en sus cuatro componentes fundamentales: comunicación asertiva (76,4 %), trabajo en equipo (54,8 %), relaciones interpersonales (65,1 %) y liderazgo (50,0 %).

Por su parte, el rendimiento laboral fue calificado como regular, valoración que se correspondió con el nivel alcanzado en sus dimensiones: comunicación interpersonal (53,8 %), habilidades prácticas (95,3 %) y satisfacción laboral (84,0 %). Consecuentemente, se determinó que no existía un vínculo significativo entre ambas variables.

Baltazar et al. (15), investigación desarrollada en México en 2022, tuvo como objetivo “Determinar la correlación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del personal sanitario”. Dicho estudio, de carácter analítico y correlacional, se aplicó a 125 empleados elegidos mediante muestreo probabilístico, utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron un nivel medio en la cultura organizacional para las dimensiones de consistencia (71 %) y adaptabilidad (67 %), así como la satisfacción laboral para los componentes de motivación (98 %) y satisfacción (96 %). En contraste, el rendimiento laboral fue calificado como alto. El análisis estadístico evidenció una asociación significativa entre la adaptabilidad y la consistencia con las relaciones interpersonales y la calidad (desempeño) ($p=0,01$). Análogamente, se constató una asociación entre la misión y la calidad, así como entre la satisfacción y el trabajo en equipo ($p=0,05$). Concluye, por tanto, que existe un vínculo estadísticamente significativo entre las variables de estudio. La aplicación de estrategias efectivas de integración, el reconocimiento de la experiencia profesional y el establecimiento de entornos que favorezcan el desarrollo profesional ejercen una influencia directa sobre el rendimiento del personal de salud y la eficiencia del servicio entregado.

Nacionales

Pizarro (16) según su investigación realizado en Lima en 2021, tuvo por objetivo: “Determinar si el desempeño laboral se relaciona con el liderazgo transaccional y transformacional en los profesionales de la salud”. Método: es un estudio cuantitativo, correlacional, de tipo descriptivo empleó un cuestionario para analizar una muestra de 221 profesionales sanitarios, incluyendo médicos y personal de enfermería. Los resultados indicaron, respecto al desempeño laboral, una prevalencia del nivel medio (54,5 %; 120), seguido del nivel alto (39,1 %; 86) y bajo (5,9 %; 13). Respecto con la apreciación del liderazgo transformacional, un 80 % (176) lo situó en un nivel medio y un 16,4 % (16) en un nivel alto. Por su parte, el liderazgo transaccional fue percibido como medio por un 60 % (132), alto por un 35,9 % (79) y bajo por un 4,1 % (9). El análisis de variables evidenció que existe una relación directa desde el punto de vista estadístico entre el rendimiento laboral y el liderazgo transaccional (ρ de Spearman = 0,135; $p = 0,046$), mientras que no se evidenció una correlación análoga con el liderazgo transformacional ($p = 0,129$).

El estudio conducido por Gamarra (17) en Chulucanas durante 2022 se propuso “Examinar la vinculación existente entre el ejercicio directivo autocrático y el rendimiento profesional del contingente asistencial en una institución sanitaria del litoral piurano”. La investigación, estructurada mediante diseño descriptivo-correlacional, contempló una muestra constituida por 22 integrantes del personal del CLAS Batanes, a quienes se aplicaron instrumentos específicos destinados a medir tanto el liderazgo autocrático como el desempeño ocupacional. Los hallazgos evidenciaron una media etaria de 40.1 ± 7.4 años, predominando el contingente femenino con condición de nombramientos definitivos y especialización en enfermería técnica. Paralelamente, se identificó una asociación favorable moderada entre el ejercicio directivo autocrático y el

rendimiento laboral (coeficiente de Pearson = 0,205; $p < 0,05$); del mismo modo, las dimensiones directivas de influencia ($r = 0,559$; $p = 0,007$), planificación estratégica ($r = 0,564$; $p = 0,006$) y orientación hacia resultados ($r = 0,534$; $p = 0,01$) manifestaron correlaciones positivas sustanciales. En consecuencia, la investigación establece que el liderazgo autocrático mantuvo una correlación estadísticamente significativa con el rendimiento del profesional, resultando esta asociación especialmente acentuada en las dimensiones de influencia, planificación estratégica y orientación hacia resultados.

La investigación de Mendoza (18), desarrollada en Huancayo en 2022, tuvo por objetivo: “Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño laboral del personal sanitario”. Se aplicó un diseño descriptivo, transversal y relacional a una población de 108 profesionales sanitarios. Se obtuvieron datos mediante la técnica de la encuesta, con un cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron una prevalencia del estilo de liderazgo democrático (60,2 %) y un rendimiento laboral mayoritariamente regular (50,9 %). El predominio del liderazgo democrático y de un desempeño laboral entre regular y bueno se mantuvo constante en todos los grupos etarios y en ambos géneros. Se constató una relación estadísticamente relevante entre el liderazgo del director y el rendimiento laboral (Rho de Spearman = 0,330; $p = 0,01$), Se identificó una vinculación directa entre ambas variables, lo que respalda la conjetura de investigación ($p < 0,05$).

La investigación de Cruzado (19), ejecutada en Moche durante 2023, se orientó hacia “Determinar la asociación entre el ejercicio directivo y el rendimiento ocupacional del contingente laboral en una institución hospitalaria”. Se implementó una metodología de naturaleza aplicada, sustentada en aproximación cuantitativa y diseño no experimental con alcance correlacional, aplicada sobre una muestra no probabilística integrada por 45 colaboradores. La obtención de

información fue mediante técnica de encuesta, empleando cuestionarios específicos como instrumentos de medición para cada constructo analizado. Los hallazgos indicaron que un 44,4 % del personal evaluó el liderazgo directivo en un nivel medio; análogamente, un 62,2 % percibió su propio desempeño laboral en un nivel medio. Se tuvo un coeficiente Rho de 0,547, denotando una asociación de magnitud media entre ambas variables, lo que condujo a la validación de la proposición alterna. Dicho resultado sugiere que el personal percibe un liderazgo de calidad intermedia, atribuible a una gestión que imparte directrices sin una adecuada coordinación de actividades ni fomento del trabajo en equipo.

2.2 Bases teóricas

Liderazgo

En las últimas décadas, la concepción del liderazgo ha experimentado una significativa evolución. Se ha trascendido la focalización en un individuo dotado de atributos excepcionales, como el carisma, para la conducción de una organización o sociedad, orientando el enfoque hacia los vínculos que se establecen y sostienen entre sus integrantes. El liderazgo contemporáneo requiere de la colaboración de múltiples actores; para que esta sea factible, no obstante, es preciso que los colaboradores gocen de libertad para manifestar sus ideas (21).

Conforme a Tomasiello (22), el ejercicio directivo se conceptualiza como la capacidad de ejercer influencia sobre un colectivo orientándolo hacia la consecución de una visión determinada o el establecimiento de objetivos específicos. Según esta definición, los liderazgos pueden ser formales, es decir, una persona asume el liderazgo de un grupo dentro de la organización por su rol directivo y su posición jerárquica. Sin embargo, en muchas ocasiones los liderazgos surgen de manera independiente a las estructuras formales, y a menudo resultan ser tan o más relevantes que

los establecidos por la jerarquía. Por ello, es fundamental entender que el liderazgo puede surgir tanto de los grupos como de la designación de roles dentro de la estructura organizacional. Consecuentemente, el ejercicio del liderazgo no se circunscribe a las posiciones directivas, ni estas garantizan su manifestación.

En la discusión contemporánea se alude a los liderazgos transformacional y transaccional, modelos cuya fundamentación teórica se encuentra en Bass (23), quien conceptualiza tres arquetipos (transaccional, transformacional y laissez-faire) y postula su manifestación en la mayoría de los líderes. En años recientes, distintas investigaciones han explorado el liderazgo desde esta perspectiva teórica, en procura de una comprensión más cabal del fenómeno. Estos estudios señalan que los gestores que aplican el liderazgo transformacional logran motivar a sus seguidores, quienes se sienten impulsados a cumplir con sus funciones e incluso a ser más creativos e innovadores. Al combinar el liderazgo transformacional con el transaccional, se observa una mayor creatividad entre los liderados. Además, los líderes se mantienen constantemente motivados y brindan apoyo para incentivar a su equipo, mejorando así su desempeño laboral.

Liderazgo en gestión

En las entidades públicas, la conducción gerencial constituye un factor determinante para la implementación de estrategias y para la garantía de una ejecución procesal eficaz y transparente. Asimismo, en las instituciones sanitarias, el liderazgo se erige en la actualidad como un pilar de la gestión administrativa eficaz, orientado a la resolución de contingencias mediante una asignación óptima de recursos justos, evitando el derroche, pero sin escatimar en lo necesario. Diversos investigadores establecen que el ejercicio directivo eficiente resulta efectivo para la gestión organizacional y desempeña una función cardinal en la consecución de transformaciones exitosas

mediante programas innovadores de dirección y proyectos investigativos, propiciando el mejoramiento de la calidad asistencial y la reducción de costos vinculados (24).

Teorías

Teoría X y Y

Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado (25) identifican dos actitudes humanas contrapuestas, fundamentadas en el análisis del comportamiento y la motivación, que ulteriormente se conceptualizaron como la teoría X (donde el trabajador prefiere que lo dirijan, evita responsabilidades) y la teoría Y (el trabajador es participativo, busca involucrarse), las cuales tienen características contrastantes. Dichos postulados constituyen el fundamento para el análisis de los tipos de liderazgo, la implicación, la motivación y la consecución de objetivos, entre otros.

Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegart Peplau

Esta teoría subraya el valor del lazo entre la enfermera y el paciente, concebido como una relación interpersonal, significativo y con fines terapéuticos. Plantea seis roles de la enfermera, teniendo el liderazgo, que involucra una orientación democrática. La enfermera contribuye así a satisfacer las necesidades del paciente por medio de una relación de cooperación y la intervención comprometida (26).

Dimensiones

Liderazgo transformacional

Se centra en motivar e inspirar a los integrantes del equipo, impulsándolos a superar sus propias expectativas laborales. Se ha incorporado en el ámbito socioeconómico y de gestión organizacional, en la que la calidad de las organizacional se ha transformado en un elemento

fundamental para la competitividad y diferenciación. En la gestión sanitaria, el liderazgo se ha adoptado como una dimensión que promueve el cambio y la mejora continua, promoviendo la colaboración y el consenso entre todas las personas y actividades, su finalidad es brindar un servicio de calidad, alcanzar la satisfacción de profesionales, pacientes y usuarios, y ajustar el sistema de salud a las dinámicas del cambio social (27).

Liderazgo Transaccional

Este arquetipo de líder persigue un beneficio recíproco, tanto para los colaboradores como para la organización. Bajo este modelo, se otorgan gratificaciones al personal en contraprestación por las tareas ejecutadas, con el fin de estimular un desempeño superior. Burns, artífice de la teoría que engloba este estilo, plantea que este liderazgo se manifiesta cuando un individuo establece vínculos con otros con el propósito de realizar intercambios de valor, elementos que pueden revestir carácter económico, político o psicológico (28).

Los líderes transaccionales no procuran una transformación cultural en la organización, sino que su gestión se circunscribe al marco ya existente (29).

Liderazgo laissez-faire

Conforme a Vásquez (30), conceptualizado también como no liderazgo en el modelo de rango total, elude ejercer influencia sobre sus seguidores, denota una carencia de competencias supervisoras, no interviene en las actividades y se abstiene de la función de guía. Este arquetipo de liderazgo es esencialmente pasivo, pues limita la provisión de información a la solicitud explícita de los seguidores y omite la fijación de metas laborales claras, lo cual dificulta la toma de decisiones del grupo. De facto, se configura una figura de liderazgo inactiva e ineficaz, lo que

suscita frustración en los miembros del equipo, quienes tienden a no responder a los desafíos. De ello se deriva una baja productividad, renuencia al cambio y una deficiente calidad laboral.

Desempeño laboral

Puede estar influenciado por la manera como se organiza una institución, la percepción del profesional de la salud en cuanto al respaldo que recibe de su organización y la cultura organizacional. Un entorno que promueve la innovación favorece en un mejor desempeño laboral. En contraste, un clima organizacional negativo tiende a deteriorar el desempeño del trabajador (31).

Asimismo, Manrique y Rodríguez, mencionado en Rojas (32), subrayan que el desempeño laboral condiciona la consecución de efectos y el alcance de las metas, hecho que fundamenta la necesidad de su seguimiento y evaluación. La calidad del desempeño del personal sanitario reviste una importancia capital para la salud pública; por consiguiente, la valoración de dicho desempeño se constituye como un mecanismo esencial con el fin de asegurar el progreso sostenido de los servicios de salud.

Así también, se conceptualiza como el esfuerzo eficaz de los colaboradores para alcanzar las metas organizacionales. León González, mencionado en López-Martínez et al. (33), lo define como el rendimiento manifestado por un individuo en el ejercicio de sus funciones. Se concibe, adicionalmente, como el valor esperado que aportan a la organización los sucesos conductuales de un individuo en un lapso determinado. Desde la perspectiva de Gibson, este corresponde al resultado de funciones vinculadas a los propósitos organizacionales, como la calidad o la eficiencia. Se entiende, como el rendimiento del ocupante de un puesto en la realización de las actividades formalmente adscritas a su cargo.

González y Vilchez (34) definen el desempeño laboral como una capacidad fundamental de la fuerza de trabajo. Su medición exige la utilización de indicadores, los cuales deben permitir a la dirección evaluar el grado de eficacia y eficiencia del personal en la consecución de los objetivos y, por extensión, en el cumplimiento de la misión. Es imperativo que estos se integren en un sistema de medición holístico que posibilite un seguimiento sincrónico y coherente en todos los niveles operativos de la entidad, abarcando desde la consecución de los objetivos estratégicos hasta el rendimiento individual de cada colaborador.

Desempeño laboral del personal del sector salud

La labor sanitaria es multifacética y exige una intervención expedita y eficiente en la provisión de cuidados al paciente. Resulta, por tanto, imperativo que el profesional de enfermería posea una idónea capacitación, que se le confiera autonomía funcional, se encuentre motivado, sea responsable, demuestre fluidez en la comunicación interprofesional, sea conducido bajo un liderazgo eficaz orientado a resultados y que su entorno laboral sea propicio, a fin de posibilitar el reconocimiento de su labor y la optimización de su desempeño (35).

Teoría

Modelo teórico de Campbell

Originado en el imperativo de una medición integral del desempeño laboral, este constructo multidimensional se constituye en un pilar teórico para su evaluación. Su finalidad es proporcionar los componentes medulares para dicha medición, coadyuvando así a la formulación de estrategias orientadas a la consecución de los objetivos. Sus elementos delinean la estructura latente del desempeño con carácter transversal en cualquier organización (36).

Teoría de la Equidad

Según Klingner y Nabaladian, como se menciona en Escobedo y Quiñones (37), esta teoría sustenta que el rendimiento laboral se vincula a la percepción del empleado sobre el trato recibido. Tales valoraciones, en consecuencia, inciden en la fidelidad, las manifestaciones de apoyo y la optimización de la eficacia. Frecuentemente, esta impresión obedece más a una condición subjetiva que a una percepción fáctica; no obstante, la equidad y el buen trato revisten una importancia capital.

Dimensiones

Desempeño de tareas

El desempeño de tareas incide directamente en la consecución de las metas organizacionales; abarca la ejecución de actividades y la asunción de responsabilidades estipuladas en la descripción del cargo. Su evaluación considera la calidad y el volumen del trabajo, así como su celeridad, exactitud y la variedad de las funciones desempeñadas (38).

Refiere al cumplimiento de los compromisos y responsabilidades que ayudan a la producción de bienes o servicios o a la realización de labores administrativas (39).

Desempeño contextual hacia la organización

Corresponde a la ejecución de un repertorio de conductas en el ámbito laboral que redundan en beneficio de la propia organización y de sus integrantes. Dichas conductas, por lo general, no se adscriben a las funciones formales de un cargo determinado, razón por la cual no son contempladas en los sistemas de recompensa o remuneración (40).

Desempeño contextual hacia individuos

Conforme a William & Anderson, como se menciona en Salazar (41), se define como la conducta que coadyuva a otro individuo de manera particular y, por extensión, indirectamente a la organización en su conjunto. En este escenario, el beneficiario directo es el colaborador asistido, lo que deriva en una optimización de su labor, con la consecuente repercusión positiva para la organización.

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025.

2.3.3 Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según dimensión transformacional y el desempeño laboral del personal de salud.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según dimensión transaccional y el desempeño laboral del personal de salud.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según dimensión Laissez-Faire y el desempeño laboral del personal de salud.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Será el método hipotético deductivo; se considera hipotético ya que la base de este estudio es una hipótesis sobre la naturaleza del fenómeno, para ello es necesario probar la hipótesis y con ello aceptarla o rechazarla, deductivo, ya que parte de lo general a lo específico, es decir, a partir de observaciones generales se pueden sacar conclusiones específicas (42).

3.2 Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo, ya que los resultados se derivarán del procesamiento científico de los datos, los cuales son susceptibles de tratamiento estadístico (43)

3.3 Tipo de investigación

De tipo aplicado, centrándose en la utilización práctica del conocimiento científico con el propósito de resolver problemas específicos u optimizar situaciones reales. Su fin primordial es emplear los hallazgos para el desarrollo de soluciones prácticas y la atención a necesidades específicas en diversos campos (44).

3.4 Diseño de la investigación

Conforme a Arias y Covinos (45) es el “Modelo que adopta el investigador para precisar un control de las variables del estudio”. En consonancia, de diseño no experimental, alcance correlacional y de corte transversal.

Observacional, dado que no se ejercerá manipulación sobre las variables; por el contrario, los fenómenos serán observados en su contexto natural para su ulterior análisis (46).

Correlacional, puesto que su finalidad es establecer el nivel de asociación entre las variables de estudio, cuantificando la magnitud de dicha relación (47).

Descriptivo, en tanto que aborda la variable de estudio mediante el dimensionamiento de sus propiedades y componentes, con el objeto de señalar las particularidades que definen su interacción con el entorno. (48).

Transversal, dado que la recolección de datos se realizará en un solo momento, lo cual posibilita describir variables y analizar su interrelación en un instante determinado (49).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: Estará integrado 40 profesionales de la salud (enfermeras, odontólogos, médicos y obstetras) que laboran en las áreas de Referencias, Telemedicina, y Seguros Públicos y Privados. Es una población finita y accesible en su totalidad, por lo que el estudio abarcara al total de la población.

Criterios de inclusión

- Personal de salud (enfermeras, odontólogos, médicos y obstetras) que labore en las áreas de Referencias, Telemedicina y Seguros del INSNSB.
- Personal bajo contrato de locación de servicios, CAS y nombrados.
- Permanencia laboral mayor a 6 meses.
- Personal que decida participar voluntariamente en este estudio y de su asentimiento mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal nuevo (menor a 6 meses de contrato laboral).
- Personal ausente por vacaciones.
- Personal que se niega a participar en la investigación.

3.6 Operacionalización de variables

Tabla 1 Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Liderazgo (L)	Desplegar acciones que promuevan y logren influencia en un grupo de individuos, para movilizarlos hacia un esfuerzo colectivo, generando cambios que permitan alcanzar objetivos comunes. Todo liderazgo que se considere como tal ha de promover en un grupo de individuos una vocación por alcanzar metas consonantes con las organizaciones (50).	Desplegar acciones que incentiven y logren influencia en un grupo de individuos para movilizarlos hacia un esfuerzo colectivo, generando cambios que permitan alcanzar objetivos comunes del personal de salud que labora en el INSNSB, el cual será medido a través de un instrumento que evalué el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo laissez-faire (51).	Liderazgo Transformacional. Liderazgo Transaccional. Liderazgo Laissez-Faire.	-Carisma o influencia idealizada. -Estimulación intelectual. -Motivación inspiracional. -Consideración individualizada. -Recompensa contingente. -Dirección por excepción. -Percepción. -Influencia.	Ordinal	-Bajo L.: percentiles [1-24] -Moderado L.: percentiles [25-75] -Alto L.: percentiles [76-99]

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Desempeño laboral	Corresponde al nivel de desempeño que muestra un empleado al ejecutar las tareas que se le encomiendan, considerando la eficacia, la calidad y la eficiencia con las que realiza su labor. El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización (52).	Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan al personal de salud que labora en el INSNSB, mediante un instrumento el desempeño contextual hacia individuos, desempeño contextual hacia la organización y desempeño de tareas. (53).	Desempeño contextual hacia individuos.	-Predisposición con los compañeros.	Ordinal	1 = Deficiente (21 al 37). 2 = Regular (38 al 53). 3 = Bueno (54 al 69). 4 = Excelente (70 al 84).
			Desempeño contextual hacia la organización.	-Colaboración con los compañeros. -Responsabilidad dentro de la organización. -Cumplimiento de las normas laborales. -Productividad -Proactividad. -Perfil del trabajador.		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La calidad informativa se encuentra condicionada sustancialmente por este elemento, siendo fundamental reconocer que la implementación del diseño investigativo constituye un componente esencial en la construcción de marcos teóricos empíricos y científicos (54). El procedimiento de acopio de datos correspondiente a cada variable se ejecutará mediante la encuesta.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento: Liderazgo

Se tomó de referencia el instrumento “Liderazgo”, (Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S “(CELID-S)”) aplicado por Valerio Solari Elizabeth en el 2022 (51): 34 ítems (3 dimensiones): LT (1 al 17), liderazgo transaccional (18 al 28) y liderazgo de Laissez Faire (29 al 34).

Los valores consignados según la escala de Likert son: totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Los niveles y rangos son: bajo liderazgo 1 a 24 puntos, moderado liderazgo de 25 a 75 puntos y alto liderazgo 76 a 99 puntos.

Instrumento: Desempeño laboral

Se ha tomado de referencia el instrumento desempeño laboral, esta variable se valoró con el Cuestionario validado y aplicado por Garay Benaute Julissa en el 2022 (53): 21 ítems (3 dimensiones): desempeño contextual hacia los individuos con 7 ítems (1 al 7), desempeño

contextual hacia la organización con 7 ítems (8 al 14) y desempeño de tareas con 7 ítems (15 al 21).

Los valores son (Likert): nunca (1), rara vez (2), a veces (3), a menudo (4) y siempre (5).

Los niveles y rangos considerados son los siguientes puntos: deficiente 21 - 37, regular 38 - 53, bueno 54 - 69 y excelente de 70 - 84.

3.7.3 Validación

Variable: liderazgo

Validado mediante juicio de expertos, el cuestionario obtuvo una validez de 100% (51).

Variable: desempeño laboral

La validación se ejecutó a través del criterio de especialistas (03), quienes emplearon la matriz de verificación instrumental para constatar la correspondencia entre variables y dimensiones, así como la articulación entre dimensiones e ítems. El proceso culminó con la confirmación de la validez del contenido (53).

3.7.4 Confiabilidad

Variable: liderazgo

La aplicación del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach arrojó una puntuación de 0.971, mientras que sus respectivas dimensiones registraron valores superiores al umbral de aceptabilidad de 0.70: LT (0.979), liderazgo transaccional (0.953) y liderazgo laissez-faire (0.864). Estos resultados permiten establecer que el instrumento exhibe consistencia interna satisfactoria (51).

Variable: desempeño laboral

Se realizó con el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo 0,882, la cual permitió concluir su confiabilidad (53).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de recolección de datos

Se realizará con la aprobación del Comité de Ética de la UNW, la autorización de la Unidad de Desarrollo de la Investigación, Tecnologías y Docencia y el Comité de ética en investigación del INSNSB, posterior a ello, solicitar la autorización a la dirección general del INSNSB y el consentimiento informado de los participantes, asegurando el cumplimiento de los principios éticos que guían la investigación, y considerando los criterios ya descritos. Tras obtener el permiso, se procederá a aplicar ambos instrumentos, utilizando formularios en formato digital Google Form, la cual será distribuido a mediante WhatsApp. Una vez obtenidos los datos, estos serán recopilados en una matriz de Microsoft Excel, para luego ser procesados en un software estadístico.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

Lo primero se ejecutará a través del programa SPSS. La exploración estadística de la información se realizará empleando metodologías descriptivas y exhibiendo las frecuencias mediante representación porcentual, procurando obtener una perspectiva integral de las propiedades de los datos. Los datos recolectados se analizarán estadísticamente de acuerdo con su distribución, utilizando pruebas estadísticas con y sin supuestos sobre la distribución de los datos, según sea apropiado.

3.9 Aspectos éticos

Los principios éticos se fundamentan en el trato respetuoso hacia los participantes considerados como sujetos de estudio. Los principios bioéticos a cumplir son los siguientes:

Autonomía: se garantizará que la participación sea voluntaria. Los que participen en el estudio serán informados sobre los objetivos y procedimiento de la investigación, debiendo firmar el consentimiento informado antes de participar.

Beneficencia: Se tiene fines de mejora y fortalecimiento tanto para los colaboradores como para la organización.

No maleficencia: La investigación no implicará ningún riesgo o perjuicio para los participantes voluntarios, preservando la integridad física, psicológica y profesional.

Justicia: la presente investigación respeta al ser humano en todas sus dimensiones, con independencia y dignidad ante cualquier circunstancia.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024						2025					
	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Identificación del problema.	X											
Revisión bibliográfica.	X	X	X	X	X							
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.	X											
Elaboración de los objetivos. (General y específicos)	X											
Elaboración de la justificación. (Teórica, metodológica y práctica)	X											
Elaboración de la delimitación de la investigación. (Temporal, espacial y recursos)	X											
Elaboración del marco teórico. (Antecedentes, bases teóricas de las variables)		X										
Elaboración de la hipótesis. (General y específicos)		X										
Elaboración de la metodología. (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)			X									
Elaboración de la población, muestra y muestreo.				X								
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.			X									
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. (Validación y confiabilidad)							X					
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.						X	X					
Elaboración de los aspectos éticos.						X						
Elaboración de los aspectos administrativos. (Cronograma y presupuesto)								X				
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.	X	X	X	X	X	X			X	X		
Elaboración de los anexos.	X			X			X	X				
Revisión Final de proyecto.												X
Aprobación del proyecto.												X
Aplicación del trabajo de campo.												X
Redacción del informe final												X

LEYENDA:



Actividades cumplidas



Actividades por cumplir

4.2 Presupuesto

Tabla

1

Presupuesto detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Típeo	Hoja	500	1.5	750
	Internet	Horas	400	1.5	600
	Encuadernación	Unidad	3	30	90
	Movilidad	Unidad	10	20	200
	Otros				300
	Sub-total				1940
Material	Papel bond	Millar	1	25	25
	Lapiceros	Unidad	4	2	8
	Archivadores	Docena	1	15	15
	Memoria USB	Unidad	1	25	25
	Otros				100
	Subtotal				173

Tabla

2

Presupuesto global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	1940
2	Recursos materiales	173
	Total presupuesto	3017

5. REFERENCIAS

1. World Health Organization. Closing the leadership gap: gender equity and leadership in the global health and care workforce. Policy action paper [Internet]. Geneva: WHO; 2021 [Consultado 15 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240025905>

2. Organización Panamericana de la Salud. Salud pública desde una perspectiva global [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2021 [Consultado 15 junio 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/documents/remarks-paho-director-dr-carissa-etienne-pandemic-and-public-health-latin-america>

3. Castelyn C. Leadership in healthcare during a pandemic: for a systems leadership approach. *Front Public Health*. 2024; 12:1361046. doi: 10.3389/fpubh.2024. 1361046.. [Consultado el 15 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1361046/full>.

4. Puertas E, Sotelo J, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Rev Panam Salud Publica*. 2020;44:e124. [Consultado el 16 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>

5. Valbuena L, Ruiz M, Páez A. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan* [Internet]. 8 de julio de 2021;21(2):e2125. [Consultado 18 Junio 2025] Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627>

6. Contreras N. Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2020;88(4):526-532. [Consultado 16 Julio 2024]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2444-054X2020000400526

7. Vargas A. La nueva pandemia y la verdadera crisis del sistema de salud en el Perú. *Rev Med Hered* [Internet]. 2021;32(2):132-133. [Consultado 18 Julio 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v32n2/1729-214X-rmh-32-02-132.pdf>

8. Méndez F, Reyes C, Castillo E, Coronel V, Cabanillas S, Salas R. Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. *Medisur* [Internet]. 2023;21(5):994-1000. [Consultado 18 Jul 2024] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000500994&lng=es

9. Tuesta J, Angulo M, Chávez R, Morante M. Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Rev Venez Gerenc.* [Internet]. 2021;26(95):629-641. [Consultado 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613010/html/>

10. Celis E. Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del enfermero/a en el hospital ESSALUD Guillermo Kaelin de la fuente, Lima – 2021 [Trabajo académico para optar el título de especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería] [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5904/T061_10811743_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Lojàn J, Pinos E, Sarmiento W. Habilidades gerenciales que inciden en organizaciones de salud. Polo del conocimiento. [Internet]. 2022;7(5): 899-912. [Consultado 25 mayo de 2025]. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4002/9330?>

12. Ramos N, Loli R, Rivas L, Rocha N. Estado del liderazgo de Enfermería para la gestión de cuidado en establecimientos de salud. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2024;40:e5873. [Consultado 18 Julio de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100020&lng=es

13. Chu H, Qiang B, Zhou J, et al. The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model. Front Psychol. 2021;12:586475. [Consultado el 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33790823/>

14. Sanchez C. La Incidencia de las Competencias Gerenciales en el Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Hospital Básico Huaquillas-Guayaquil, 2023 [Tesis para optar al grado de Magister en Gerencias en Servicios de la Salud] [Internet]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2023. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20242/1/T-UCSG-POS-MGSS-405.pdf>

15. Baltazar D, Rosas E, García I, Ibarra M, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. SANUS. Revista Univisión. 2022;7:e295. [Consultado el 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/295/378>

16. Pizarro J. Desempeño laboral y liderazgo transaccional y transformacional en los profesionales de la salud del Hospital Central del Perú, 2021 [Tesis para optar al grado de Maestra

en gerencia de servicios de salud] [Internet]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12451/pizarro_jl.pdf?sequence=3&isAllowed=y

17. Gamarra C. Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022 [Tesis para optar al grado de Maestra en Gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94565/Guzman_IGL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

18. Mendoza M. Estilo de liderazgo del director y desempeño laboral del personal sanitario del Centro de Salud Concepción 2022 [Tesis para optar al grado de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de servicios de salud]. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes; 2022. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7029/T037_42122090_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Cruzado C. Liderazgo y desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023 [Tesis para optar al grado de Maestra en Gestión Pública] [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131331>

21. Caravedo B. ¿Qué tipo de Liderazgo necesita el Perú? Rev Univ Pacífico. 2020;50(1):10-115. [consultado el 25 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/251/INT51.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Tomasiello G. Incidencia del liderazgo transformacional y la comunicación interna en la gestión de TECHO Uruguay [Tesis para optar el título de Licenciado en Comunicación]. Montevideo: Universidad de la República; 2024. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/36102>

23. Pizarro J. Desempeño laboral y liderazgo transaccional y transformacional en los profesionales de la salud Hospital Militar Central del Perú. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud]. Universidad San Martín de Porres. 2021. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12451>

24. Rodríguez C, Madrid B, Loján J, Calderón R, Muñoz G, Flores A. Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023;7(3):8014-29 [Consultado el 06 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6782>

25. Madero-Gómez SM, Rodríguez-Delgado DR. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*. [Internet]. 2018;13(1):95-107. [Consultado el 05 de agosto de 2024]. doi: 10.29059/cienciauat.v13i1.1014

26. Mastrapa Y, Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Rev cubana enfermer* [Internet]. 2016;32(4). [Consultado 5 agosto 2024]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>

27. Danet A, Garcia I, March J. Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. *Enferm Glob* [Internet]. 2016;6(1):81-95. [Consultado el 5 de agosto de 2024] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5786978>

28. Guerrero M, Añazco K, Valdivieso R, Sánchez Ó. Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. IRJ [Internet]. 2018;3(10):142-8 [Consultado 6 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/908>

29. Fernandez C, Quintero N. Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Rev Venez Gerenc [Internet]. 2017;22(77):56-73. [Consultado 6 agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

30. Mendoza I, Castaño J, García B. Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia. En: XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática; 2018 Oct 3-5; Ciudad Universitaria, Ciudad de México, México. México: ANFECA; 2018. Disponible en: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2018/3.07.pdf>

31. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers F. Job performance in healthcare: a systematic review. BMC Health Serv Res. [Internet]. 2022;22(1):149. [Consultado 6 junio de 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8815187/>

32. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Rev Perú Cienc Salud. [Internet]. 2019;1(4):191-196. [Consultado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalDeS-8580993.pdf>

33. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado

de Chiapas. Rev Fac Med Hum. [Internet]. 2021; 21(2):316-325.). [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316

34. González W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión. [Internet]. 2021; 51:54-74. [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>

35. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Col). [Internet]. 2020; 20(1):123-132. Consultado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

36. Bautista R, Cienfuegos R, David J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Investig Valor Agregado. [Internet]. 2020; 7(1):54-60. [Consultado el 20 noviembre de 2024]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788.

37. Escobedo C, Quiñones M. Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2020. Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

38. Cavazos J, Máynez A. Modelo de desempeño en la tarea: estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia-rendimiento. Estud Gerenc [Internet]. 2023; 39(168):314-32.

[Consultado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232023000300314

39. Clark Y. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral de los Empleados de Servicio de las Empresas Hoteleras del Sur de Sonora. [Tesis para optar el grado de Doctora en Filosofía con especialidad en Administración]. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nueva León; 2018. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>

40. Candela A. Compromiso Organizacional y Desempeño Contextual en Colaboradores de una empresa de Industrias Alimentarias. Arequipa. [Tesis para optar el grado de Maestra en Psicología Del Trabajo y Las Organizaciones]. Lima. 2018. Universidad San Martín de Porres; 2018. Disponible en:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5148/CANDELA_QA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

41. Salazar D. Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Molino el Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo, 2020 [Tesis para optar el grado de Licenciado en administración de empresas] [Internet]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%CC%81nchezDiego.pdf

42. Capcha L, Cuba L. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de ESSALUD, [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Lima, 2023: Universidad Nacional del Callao. Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/9065/TESIS%20-%20CAPCHA-CUBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

43. Mancha V. Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019 [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración en Salud] [Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

44. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Cienc Lat Rev Cient Multidiscip. [Internet]. 2023;7(4):9723-9762. [Consultado el 12 de setiembre de 2024]. Disponible en: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/7658-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33560-1-10-20230927.pdf>

45. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. Lima: Enfoques Consulting EIRL; 2021. [Internet]. [Consultado el 12 de setiembre de 2024]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

46. Arispe M, Yangali S, Guerrero M, Rivera O, Acuña LA, Arellano C. La investigación científica: Una aproximación para los estudios de postgrado. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador; 2020. [Consultado el 13 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

47. Romero H, Real JJ, Ordoñez JL, Gavino GE, Saldarriaga G. Metodología de la investigación. LibrosA [Internet]. 2022 [citado 2 Jul 2025]. Disponible en: https://www.acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22

48. Ochoa J. Yunkor y. El estudio descriptivo en la investigación científica. El estudio descriptivo en la investigación científica. Acta Jurídica Peruana. [Internet]. 2020; 2(2). [Consultado el 13 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>

49. Velásquez P. Liderazgo y gestión del cuidado de enfermería en el contexto covid-19 en el Centro Médico Naval Callao, 2020 [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7548/TESIS%20%28Dr.%29%20VELASQUEZ%20PORRAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

50. Quiroz-Leal S. Tipos de liderazgo: una perspectiva liberadora desde la consejería profesional. Rev Gestión Desarrollo Libre. [Internet]. 2021;6(12):1-19. [Consultado el 17 de setiembre de 2024]. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/8715/9728

51. Valerio E. Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital de lima, 2022 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en enfermería con mención en gestión administrativa]. Lima: Universidad Ricardo Palma. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/7459>

52. Batioja D, Barcia F. Evaluación del desempeño laboral en la dirección distrital de salud 08D01. Rev Cient Arbitr Multidiscip PENTACIENCIAS [Internet]. 2024. [Consultado el 17 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1124/1540>

53. Garay J. Liderazgo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Ancash, 2022 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117815>

54. Saras E. Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa. RevEduc [Internet]. 2023;21(21):8-9. [Consultado el 18 de octubre de 2024] Disponible en: <https://revistas.unsch.edu.pe/index.php/educacion/article/view/458>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VI: LIDERAZGO	Método: Hipotético – Deductivo
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud.	H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025. H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025.	Dimensiones: D1: liderazgo transformacional D2: liderazgo transaccional D3: liderazgo laissez-faire	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación. Aplicada Diseño: No experimental, alcance correlacional y de corte transversal.
ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	VD: DESEMPEÑO LABORAL	Población: 40 integrantes del personal de salud. Instrumentos:
1.- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según dimensión transformacional y el desempeño laboral del personal de salud? 2.- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según dimensión transaccional y el desempeño laboral del personal de salud? 3.- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según dimensión laissez-faire y el desempeño laboral del personal de salud?	1.- Identificar la relación que existe entre el liderazgo según dimensión transformacional y el desempeño laboral del personal de salud. 2.- Identificar la relación que existe entre el liderazgo según dimensión transaccional y el desempeño laboral del personal de salud. 3.- Identificar la relación que existe entre el liderazgo según dimensión laissez-faire y el desempeño laboral del personal de salud.	HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según dimensión transformacional y el desempeño laboral del personal de salud HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según dimensión transaccional y el desempeño laboral del personal de salud. HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según dimensión laissez-faire y el desempeño laboral del personal de salud.	Dimensiones: D1: Desempeño contextual hacia individuos. D2: Desempeño contextual hacia la organización. D3: Desempeño de tareas.	La variable: “liderazgo”, se medirá mediante el Cuestionario. La variable: “desempeño laboral”, se medirá mediante el cuestionario Como técnica de recolección de datos será la encuesta

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

A. Liderazgo:

Instrucciones: La presente encuesta medirá la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025. Asimismo, se le informa que la encuesta es anónima y tiene fines exclusivamente académicos. Se solicita responder todas las preguntas con sinceridad, marcando con una X únicamente el recuadro que corresponda según la escala valorativa.

Instrumento de Variable independiente

CUESTIONARIO LIDERAZGO

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, Vanessa Rosenda Ramírez Briseño, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a):

II. Datos generales:

Sexo: Edad:

Periodo ejerciendo labores en el hospital:

Unidad o área en que labora:

II. Estilos de liderazgo:

Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S “(CELID-S)”. A continuación, hay una serie de afirmaciones. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas a la forma de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con “X” la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

TD	D	NA/D	A	TA
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems del Instrumento

Formas de liderazgo	TD	D	NA/D	A	TA
Dimensión liderazgo transformacional	1	2	3	4	5
Subdimensión: Carisma o influencia idealizada					
1. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	1	2	3	4	5
2. Cuenta con nuestro respeto	1	2	3	4	5
3. Tenemos plena confianza en él	1	2	3	4	5
4. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo	1	2	3	4	5
Subdimensión: Estimulación intelectual. El jefe:					
5. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar	1	2	3	4	5
6. Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	1	2	3	4	5
7. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
8. Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.	1	2	3	4	5
9. Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1	2	3	4	5
10. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	1	2	3	4	5
11. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	1	2	3	4	5

Subdimensión: Motivación inspiracional					
12. Nos da charlas para motivarnos	1	2	3	4	5
13. Potencia nuestra motivación de éxito.	1	2	3	4	5
14. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	1	2	3	4	5
Subdimensión: Consideración individualizada					
15. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan	1	2	3	4	5
16. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
17. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo transaccional	TD	D	NA/D	A	TA
	1	2	3	4	5
Subdimensión: Recompensa contingente					
18. Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo	1	2	3	4	5
19. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener de él por nuestro esfuerzo.	1	2	3	4	5
20. Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
21. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él	1	2	3	4	5
22. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación	1	2	3	4	5
Subdimensión: Dirección por excepción					
23. Evita cambiar lo que hace mientras las cosas salgan bien	1	2	3	4	5
24. Evita involucrarse en nuestro trabajo	1	2	3	4	5
25. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	1	2	3	4	5
26. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	2	3	4	5
27. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	1	2	3	4	5
28. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo laissez-faire	TD	D	NA/D	A	TA
	1	2	3	4	5
29. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
30. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones	1	2	3	4	5
31. Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
32. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema	1	2	3	4	5
33. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
34. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita	1	2	3	4	5

- () Bajo liderazgo: percentiles [1-24]
 () Moderado liderazgo: percentiles [25-75]
 () Alto liderazgo: percentiles [76-99]

B. Desempeño Laboral:

Instrucciones: La presente encuesta medirá la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025. Asimismo, se le informa que la encuesta es anónima y tiene fines exclusivamente académicos. Se solicita responder todas las preguntas con sinceridad, marcando con una X únicamente el recuadro que corresponda según la escala valorativa.

Instrumento de Variable dependiente

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, Vanessa Rosenda Ramirez Briseño, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional administrativo. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Nunca (1 puntos), Rara vez (2 puntos), A veces (3 puntos), A menudo (4 puntos), Siempre (5 puntos)

Características sociodemográficas

Sexo: Edad:

Periodo ejerciendo labores en el hospital:

Unidad o área en que labora:

Ítems del Instrumento

N ^a	DIMENSION / ITEM	1	2	3	4	5
	Desempeño contextual hacia individuos:					
1	Ayuda a compañeros que están ausentes.					
2	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo					
3	Ayuda a su jefe con su trabajo, aunque no se lo haya pedido.					
4	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					
5	Deja de hacer lo que haciendo para ayudar a nuevos trabajadores.					
6	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
7	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.					
	Desempeño contextual hacia la organización:					
8	Asiste al trabajo por encima de las normas.					
9	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.					
10	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.					
11	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.					
12	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.					
13	Conserva y protege la propiedad de la organización					
14	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.					
	Desempeño de tareas:	1	2	3	4	5
15	Cumple adecuadamente los deberes asignados.					
16	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.					
17	Realiza las tareas.					
18	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo					
19	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.					
20	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.					
21	Falla al desempeñar deberes esenciales.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital MINSA de lima, 2024” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creio electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Vanessa Ramírez Briseño

Título del proyecto: Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital MINSA de lima, 2024.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo.

Participantes: Personal administrativo del INSNSB

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 992340347. Email: rosevanne10@hotmail.com.

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos.....

D.N.I.....




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	1%
3	Trabajos entregados	Submitted on 1687388813300	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-03	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-21	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-05-21	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-06-29	<1%
9	Trabajos entregados	Submitted on 1691253101254	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2025-06-09	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%