

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en  
los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud  
Oxapampa - julio – setiembre del 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Salud Pública y Comunitaria**

**Mención: Gerencia en Salud**

**Autora:**

**Bach. Isabel Jenny AQUINO CONDORI**

**Asesor:**

**Dr. Isaías Fausto MEDINA ESPINOZA**

**Cerro de Pasco - Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en  
los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud  
Oxapampa - julio – setiembre del 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dra. Virginia Juana ESPINOZA MARQUEZ  
PRESIDENTE**

---

**Mg. Cesar Ivón TARAZONA MEJORADA  
MIEMBRO**

---

**Mg. Emerson Edwin LEON ROJAS  
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 084-2024- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Isabel Jenny AQUINO CONDORI**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA-  
MENCIÓN: GERENCIA EN SALUD**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**“RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTORAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS TRABAJADORES DE LAS IPRES DE LA RED DE SALUD  
OXAPAMPA - JULIO -SETIEMBRE DEL 2022”**

**ASESOR (A):** Dr. Isaías Fausto, MEDINA ESPINOZA

Índice de Similitud:  
**21%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 20 de mayo del 2024



Firmado digitalmente por:  
BALDEON DIEGO Jheysen  
Luis FAU 20154805048 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 22/05/2024 22:11:11-0500

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mis padres por tener la oportunidad de fortalecer mi crecimiento profesional, a mis hijos y esposo por apoyarme y brindarme su amor, paciencia y deseos de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a toda mi familia por ser un impulso para ser mejor persona cada día, a cumplir mis metas educativas y personales, a mis docentes quienes son inspiración y me brindan nuevos conocimientos, para culminar mi trabajo de investigación.

## RESUMEN

La finalidad de la investigación tiene el objetivo de medir la relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa. El enfoque es descriptivo, con un diseño descriptivo correlacional. Las variables son: liderazgo directoral y desempeño laboral. La cantidad de encuestados fueron 46 trabajadores. Para la recolección de información se utilizó un cuestionario con preguntas de liderazgo directoral y desempeño laboral. Para la contrastación de la hipótesis se la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 28,041 > X^2_{\alpha} = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.488$  y el valor de probabilidad  $p = 0.0000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ ; por lo tanto, existe relación entre ambas variables.

Las conclusiones más importantes fueron: El 41.3 % tienen entre 6 a 10 años de tiempo de permanencia, el 37 % de 11 años a más y el 21.7 % tienen entre 1 a 5 años. La mayoría 43.5 % de los trabajadores de las IPRES, son profesionales, seguido del 34.8 % tienen otra ocupación y el 21.7 % son administrativos. El 67.4 % de los trabajadores de las IPRES, tienen liderazgo apropiado, el 21.7 % medianamente apropiado y el 10.9 % inapropiado. La mayoría 58.7 % de los trabajadores de las IPRES, tienen desempeño laboral óptimo, seguido del 34.8 % medianamente óptimo y el 6.5 % no óptimo.

**Palabras clave:** Liderazgo directoral, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research is to measure the relationship between managerial leadership and job performance in the workers of the IPRES of the Oxapampa Health Network. The approach is descriptive, with a descriptive correlational design. The variables are: managerial leadership and job performance. The number of respondents was 46 workers. To collect information, a questionnaire was used with questions on managerial leadership and job performance. To test the hypothesis, the chi square test obtained  $X^2 = 28.041 >$  Therefore, there is a relationship between both variables.

The most important conclusions were: 41.3% have between 6 to 10 years of permanence time, 37% have 11 years or more and 21.7% have between 1 to 5 years. The majority, 43.5% of IPRES workers, are professionals, followed by 34.8% have another occupation and 21.7% are administrative. 67.4% of IPRES workers have appropriate leadership, 21.7% moderately appropriate and 10.9% inappropriate. The majority, 58.7% of IPRES workers, have optimal job performance, followed by 34.8% moderately optimal and 6.5% non-optimal.

**Keywords:** Managerial leadership, job performance.

## INTRODUCCIÓN

Con la presente investigación demostraremos que existe relación entre liderazgo directoral y el desempeño laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Oxapampa.

El liderazgo directoral y el desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa son aspectos fundamentales para garantizar un servicio de calidad en salud. El liderazgo, entendido como la forma de guiar a las personas para lograr un objetivo común, es fundamental para alcanzar los objetivos y mejorar el desempeño de los empleados. El liderazgo ejecutivo tiene un impacto en la productividad de los trabajadores de la salud. Los líderes que fomentan la comunicación abierta y efectiva, la participación activa y la toma de decisiones compartida mejoran la satisfacción laboral, mejorando así la productividad y la eficiencia en la atención al paciente. Un líder directoral debe ser capaz de valorar los trabajos de su equipo, promoviendo un ambiente de respeto y reconocimiento mutuo. Esto no solo incentivará a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos, sino que también contribuirá a mejorar la organización.

La investigación fue básica, con diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 46 trabajadores de la Red de Salud de Oxapampa durante el año 2022. Se utilizó un cuestionario dirigido a trabajadores administrativos, directivos, etc.

El informe incluye: el problema, el marco teórico, la metodología y técnicas de investigación, presentación de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## INDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

INDICE DE GRAFICOS

INDICE DE TABLAS

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

|        |   |   |
|--------|---|---|
| 1.1.   | Identificación y determinación del problema. .... | 1 |
| 1.2.   | Delimitación de la investigación.....             | 2 |
| 1.3.   | Formulación del problema .....                    | 2 |
| 1.3.1. | Problema general.....                             | 2 |
| 1.3.2. | Problemas específicos .....                       | 2 |
| 1.4.   | Formulación de objetivos.....                     | 2 |
| 1.4.1. | Objetivo general .....                            | 2 |
| 1.4.2. | Objetivos específicos .....                       | 3 |
| 1.5.   | Justificación de la investigación.....            | 3 |
| 1.6.   | Limitaciones de la investigación.....             | 3 |

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

|      |                                      |    |
|------|--------------------------------------|----|
| 2.1. | Antecedentes de estudio .....        | 4  |
| 2.2. | Bases teóricas – científicas .....   | 5  |
| 2.3. | Definición de términos básicos ..... | 12 |
| 2.4. | Formulación de hipótesis.....        | 13 |

|  |    |
|--|----|
| 2.4.1. Hipótesis general .....                               | 13 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas.....                            | 13 |
| 2.5. Identificación de variables.....                        | 13 |
| 2.6. Definición operacional de variables e indicadores ..... | 14 |

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Tipo de investigación .....  | 15 |
| 3.2. Nivel de investigación .....   | 15 |
| 3.3. Métodos de investigación .....   | 15 |
| 3.4. Diseño de investigación.....   | 15 |
| 3.5. Población y muestra .....  | 16 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....                             | 16 |
| 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. .... | 16 |
| 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....                              | 16 |
| 3.9. Tratamiento estadístico .....  | 17 |
| 3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....                                 | 17 |

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1. Descripción del trabajo de campo.....                       | 19 |
| 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados ..... | 19 |
| 4.3. Prueba de hipótesis .....                                   | 25 |
| 4.4. Discusión de resultados.....                                | 27 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## INDICE DE GRAFICOS

|  | <b>Página.</b> |
|--|----------------|
| <b>Gráfico 1</b> Trabajadores de las IPRES R.S.O., por edad, según estado civil - julio – setiembre del 2022 .....   | 20             |
| <b>Gráfico 2</b> Trabajadores de las IPRES R.S.O., por tiempo de permanencia en el trabajo, según procedencia - julio – setiembre del 2022 .....               | 21             |
| <b>Gráfico 3</b> Trabajadores de las IPRES R.S.O., por ingreso económico, según ocupación - julio – setiembre del 2022.....                                    | 22             |
| <b>Gráfico 4</b> Tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022 .....    | 23             |
| <b>Gráfico 5</b> Tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022 ..... | 24             |
| <b>Gráfico 6</b> Relación del liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la R.S.O. - julio – setiembre del 2022 .....        | 25             |

## INDICE DE TABLAS

|  | <b>Página.</b> |
|--|----------------|
| <b>Tabla 1</b> Trabajadores de las IPRES R.S.O., por edad, según estado civil - julio – setiembre del 2022 .....   | 19             |
| <b>Tabla 2</b> Trabajadores de las IPRES R.S.O., por tiempo de permanencia en el trabajo, según procedencia - julio – setiembre del 2022 .....               | 20             |
| <b>Tabla 3</b> Trabajadores de las IPRES R.S.O., por ingreso económico, según ocupación - julio – setiembre del 2022.....                                    | 21             |
| <b>Tabla 4</b> Tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022 .....    | 22             |
| <b>Tabla 5</b> Tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022 ..... | 23             |
| <b>Tabla 6</b> Relación del liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la R.S.O. - julio – setiembre del 2022 .....        | 24             |
| <b>Tabla 7</b> Prueba de Chi cuadrado: Trabajadores de las IPRES - Red de Salud 1 Oxapampa, por ingreso económico, según ocupación .....                     | 25             |
| <b>Tabla 8</b> Tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa .....                     | 26             |
| <b>Tabla 9</b> Tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa.....                   | 26             |
| <b>Tabla 10</b> Tipo de liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa.....                               | 26             |

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La educación en el Perú se basa principalmente en el progreso educativo. A pesar que se incrementó el presupuesto a este sector, los resultados en este ámbito no son alentadores. Los debates sobre la rendición de cuentas en este ámbito siempre se han centrado en los docentes. Sin embargo, durante este período se descubrieron deficiencias en la gestión de instituciones que no lograron sus objetivos. Esto puede deberse a varias razones. Entre ellos se puede mencionar la ineficaz gestión debido a la forma de implementación del organismo ejecutor conocido como UGEL. Esto se debe a que son responsables de la gestión política más que de la gestión técnica. El desarrollo organizacional, una función clave de la gestión empresarial, implica la gestión eficaz de un conjunto de métodos y herramientas que a menudo son ineficaces para lograr los objetivos organizacionales. Las características incluyen falta de iniciativa participativa, canales de comunicación inadecuados en la asignación de roles y funciones, falta de resiliencia para abordar situaciones específicas de la organización y falta de empatía. El cambio es una característica del mundo rápidamente cambiante de hoy. Obligaciones aceptadas, pero no cumplidas, por los integrantes del Grupo de Trabajo de Pedagogía Tecnológica. También hay que tener en cuenta que los factores educativos son relevantes en la actualidad según varios

estudios. Porque cabe destacar la gestión de la planificación de la visión, misión y objetivos estratégicos. Sin embargo, debido a la falta de asesoramiento funcional, existen muchas deficiencias en la preparación, implementación, implementación y gestión de la evaluación. <sup>(5)</sup>

Por todo ello, realicé el siguiente trabajo de investigación: ¿Cómo es la relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa - julio – setiembre del 2022?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Oxapampa es una de las tres provincias que componen la provincia de Pasco. El trabajo se realizó en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa durante los meses de julio a setiembre 2, 022.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo es la relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa - julio – setiembre del 2022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo es el Liderazgo Directoral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa?
- b) ¿Cómo es el Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa?
- c) ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa?.

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Identificar la relación entre Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa 2022.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar el Liderazgo Directoral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa.
- b) Identificar el Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa.
- c) Identificar la relación entre el Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa

#### **1.5. Justificación de la investigación**

Realizar este tipo de trabajos fue importante porque pudo determinar la importancia que se debe dar entre la gerencia o superiores inmediatos al momento de realizar las labores del personal del IPRES en la Red de Salud Oxapampa 2022. Mejorar la calidad de atención de los usuarios que llaman su atención.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Ninguna.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

Según, Mendoza Pérez, Anselmo (2014). Concluye que: Se encontró una relación significativa entre la gestión educativa y se aceptó la hipótesis específica de que el liderazgo directivo está significativamente relacionado con la gestión educativa. La relación entre liderazgo educativo y gestión de la educación empresarial fue evaluada en utilizando un coeficiente de correlación  $r = 0,8850$  y un valor  $t$  calculado de 4,570, aceptamos la hipótesis específica de que se relaciona significativamente con la administración educativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de que el liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la gestión educativa en el instituto de educación técnica superior agrícola de San Pedro de Lucanas. <sup>(1)</sup>

Según, Mabel Martina Sorados Palacios. 2010. Señala que,

Esto representa una correlación parcial directa significativa de 0,937. 3. Considerando el valor de  $p = 0.000 < 0.05$ , se puede confirmar con una probabilidad del 95% que existe relación entre los aspectos administrativos del director y la calidad de la gestión educativa en la UGEL 03- Institución Educativa Lima, marzo período - Mayo de 2009. Esto representa una correlación parcial directa significativa de 0,919.

<sup>(3)</sup>

Según, Gilmar Daniel Ruiz de la Cruz. (2011), concluye que: El estilo del director tiene un gran efecto sobre el efecto del consorcio de la Lima Norte. Esto se debe a que la evidencia de la hipótesis general es la evidencia de la hipótesis general. Este es un director de liderazgo del consorcio de Lima North. Se han completado estándares institucionales, pruebas de hipótesis. El director de liderazgo comercial tiene una gran influencia en el efecto del consorcio de diseño educativo. Dado que la prueba de hipótesis finalizó con  $P=0.000$ , el estilo de liderazgo transformacional del director tiene un impacto significativo en la efectividad de las escuelas del Consorcio de Lima Norte Santo Domingo de Guzmán. Se encontró que el estilo de liderazgo transaccional tiene un impacto significativo en la efectividad de las instituciones educativas. <sup>(4)</sup>

Cervera Cajo, L. E. (2012). Los resultados muestran que hay una correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional y la educación, productividad laboral. (8)

Pacco Quispesivana, L. A. (2015). Actualmente, hay 4 directores y 39 docentes. Se concluyó que los directores no implementaron un estilo de gestión que contribuyera a mejorar el desempeño laboral de los docentes. (9)

Ambrosio, M. (2014). Para la recolección de información se utilizó la encuesta y 3 cuestionarios. Las investigaciones muestran que existe una alta correlación entre el liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes. (10)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Liderazgo Escolar**

La gestión escolar es uno de los elementos clave en el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de esta dirección se delega principalmente en el Director del Centro de Formación. Para entender qué es el liderazgo escolar, primero necesitamos una comprensión más profunda de qué es el liderazgo. En este sentido, varios autores recientes han abordado el tema desde diferentes perspectivas, pero todos coinciden en que el liderazgo requiere inevitablemente cierta influencia sobre

los demás. Por lo tanto, como afirma Bush (2017), los líderes escolares exitosos son aquellos que desarrollan una visión para su escuela y logran las metas deseadas a través del proceso de ejercer influencia y expresar y compartir esta visión en cada oportunidad. La necesidad de que los directores ejerzan liderazgo se ha enfatizado como resultado de varios procesos de descentralización que han empoderado a las escuelas, directores, padres y tutores. <sup>(2)</sup>

Por otro lado, el impacto del liderazgo de los directores ha colocado el liderazgo escolar en el centro de los debates educativos contemporáneos. Al respecto, Bush (2017) sugiere que más allá del currículo en el aula, el liderazgo será el factor que mayor impacto tenga en el aprendizaje, con mayor impacto en las instituciones educativas que atienden a poblaciones vulnerables en situaciones complejas. En este sentido, algunos sostienen que el liderazgo actúa como catalizador a la hora de promover el desarrollo de condiciones propicias para el aprendizaje. <sup>(2)</sup>

Según la UNESCO (2005), "un buen liderazgo escolar implica no sólo cambiar sentimientos, actitudes y opiniones, sino también tomar medidas para mejorar la cultura escolar". Además, la motivación para ser directores innovadores, visionarios y activos puede ser mucho menor que en escuelas con sistemas educativos ventajosos. Condiciones socioeconómicas. Contexto. Uribe (2005) señala que el liderazgo docente es importante en una organización. <sup>(2)</sup>

Según la (UNESCO 2014) "Por lo general lo hacen, pero no siempre; El director, tal como lo definen las funciones generales establecidas en los reglamentos escolares promovidos por las autoridades estatales o nacionales, debe ser responsable de la implementación de los programas escolares y extracurriculares más amplios. <sup>(2)</sup>

### ***Liderazgo Transformacional***

El liderazgo transformacional surgió de la investigación de James McGregor Burns a finales de la década de 1970. Observó la capacidad de los líderes para transformar las organizaciones interactuando con las personas para cambiar

expectativas, compromisos y objetivos y desarrollando oportunidades para fomentar la colaboración. , superar obstáculos y establecer metas desafiantes. (Robinson, vol. 2014) <sup>(2)</sup>

Este estilo se centra en el aspecto de la comunicación para crear un cambio que influya en la comunicación de la visión de la escuela y movilice a la comunidad para lograr objetivos específicos. En este trabajo, es importante utilizar historias para persuadir, hacia un objetivo común. <sup>(2)</sup>

En este sentido, Leithwood afirma que el liderazgo “enfatisa el grado en que un líder se compromete con el desarrollo de capacidades de sus colegas y con los objetivos organizacionales. Se cree que una mayor capacidad y compromiso conducen a un mayor esfuerzo y desempeño” (Burns, 1978; Bass, 1985). También tiene las siguientes características: - Construya relaciones directas y de confianza con su equipo, proporcione motivación continua, comprenden las necesidades de los individuos y priorizan las capacidades de varios miembros de la comunidad. Uno de los desafíos en este sentido es definir objetivos específicos para no comprometer la claridad de la visión institucional <sup>(2)</sup>

Aunque varios estudios se han centrado en estudiar el liderazgo transformacional en la educación. Sin embargo, las prácticas de liderazgo transformacional de Leithwood explican en gran medida los cambios en el entorno organizacional, el área más inmediata donde los líderes influyen en los estudiantes. <sup>(2)</sup>

### ***Liderazgo Instruccional***

El modelo de liderazgo pedagógico deriva de investigaciones realizadas en escuelas entre los años 1970 y 1980 y se caracteriza por un fuerte liderazgo en escuelas con entornos de aprendizaje de apoyo donde los profesores pueden centrarse en el aprendizaje y los estudiantes pueden centrarse en objetivos educativos específicos. <sup>(2)</sup>

El estilo de liderazgo educativo tiene como objetivo principal lograr el aprendizaje de los estudiantes contribuyendo al mejoramiento de la calidad del proceso educativo. <sup>(2)</sup>

Aunque el liderazgo tiene un efecto indirecto sobre el rendimiento académico de los estudiantes, un estudio realizado por Robinson, Lloyd y Rowe (2014) concluyó que los efectos del liderazgo instruccional son de tres a cuatro veces mayores que los efectos del liderazgo transformacional. Una posible explicación, según los autores, es que este último pone más énfasis en las relaciones entre líderes y empleados que en las tareas de liderazgo educativo.

### **2.2.2. El Liderazgo**

El liderazgo es un conjunto de habilidades de gestión o liderazgo que influyen en el comportamiento o comportamiento de los individuos o de un grupo de trabajo en particular para que el equipo trabaje con entusiasmo para alcanzar metas y objetivos. Capacidad para delegar, tomar iniciativa, liderar, desafiar, facilitar, motivar, incentivar y evaluar eficaz y eficientemente en el ámbito personal, directivo o institucional. <sup>(6)</sup>

Existe una correlación positiva entre el atractivo del líder y las ideas. Sin embargo, esto es normal y debes buscar situaciones en las que tus capacidades de liderazgo sean mejores en términos de atracción e ideas. Existe información sugerente sobre algunos grupos que sugiere que las personas que inician relaciones con frecuencia no son tan atractivas como se esperaba, especialmente en base a la alta correlación entre atractivo y liderazgo. Los líderes de ideas tienen un 50% de posibilidades de ser la persona más atractiva al final de la primera sesión grupal, pero es poco probable que mantengan el atractivo y las altas calificaciones de sus ideas al final de la cuarta sesión. Bales aconseja a los líderes que eviten hacer cosas en el trabajo que interfieran con el amor de los demás. En particular, Bales quiere decir que un gran iniciador no puede permitir que otros miembros respondan, comenten o respondan, incluso contribuyendo a las ideas del líder. <sup>(6)</sup>

Para poner las cosas en perspectiva, el investigador italiano Daniele Trevisani señala: "El liderazgo individual puede resultar de uno o más de los siguientes factores agregados:

- a) Alta fuerza física, esfuerzo energético, resistencia superior, capacidad para infundir miedo, un fuerte protector grupal (liderazgo primario).
- b) Alta fortaleza mental, alta capacidad de motivación, valentía, coraje y determinación que se ven en la comunicación y el comportamiento (liderazgo energético psicológico).
- c) Excelente capacidad para gestionar la situación general (liderazgo macro)
- d) Excelente capacidad en el trabajo profesional (microliderazgo)
- e) Excelentes habilidades de gestión del desempeño laboral (gestión de proyectos).

(6)

### ***Tipos de Liderazgo***

Según los expertos, existen muchos tipos de liderazgo. Según Max Weber, existen tres tipos puros de liderazgo:

- a. Líder carismático:** una persona que puede brindar inspiración. Fue elegido líder por la forma en que inspiraba a sus seguidores. Confían más en sí mismos que en su equipo, lo que genera problemas en los que proyectos u organizaciones enteras se desmoronan el día que un líder deja el equipo.
- b. Líder tradicional:** Una persona que hereda el poder a través de la costumbre o de un puesto importante, o un miembro de una familia de élite que ha ostentado el poder durante generaciones. Ejemplo: gobierno.
- c. Líder legítimo:** Podemos pensar en "líderes legítimos" y "líderes ilegítimos". El primero es una persona que ha obtenido el poder según los procedimientos establecidos por la ley, mientras que un gobernante ilegal es una persona que ha obtenido el poder aprovechándose de la ilegalidad. (6)

El liderazgo puede referirse a un grupo de líderes o a una característica especial de una persona conocida (por ejemplo, un héroe). Cuando el líder no es un líder sino una figura de honor (por ejemplo, reputación científica por su trabajo, descubrimientos o contribuciones a la sociedad), la palabra tiene otro uso. Un uso superficial de la palabra liderazgo, junto con el rol de autoridad asociado con un líder inspirador, puede significar una empresa innovadora que lidera un campo particular durante un período de tiempo, como una empresa o un producto líder. Escenario. En algunos mercados. Aryeh define a un líder como "una persona que inspira a otros y los conecta con los sueños".<sup>(6)</sup>

Independientemente de quién sea un buen líder, existen reglas básicas de liderazgo que son fundamentales para demostrar un liderazgo eficaz. Los supervisores tienen control total sobre su trabajo y reciben toda la información y herramientas que necesitan para hacer su trabajo de manera eficiente. Los gerentes solo pueden intervenir cuando los subordinados piden ayuda.<sup>(6)</sup>

### ***Clasificación de Liderazgo***

#### **A. Según su tipo de desarrollo**

Según esta clasificación, existen diferentes estilos de liderazgo.

- a. Líder autocrático:** asume total responsabilidad por las decisiones, dirige las acciones y dirige y controla a los subordinados.
- b. Líder emprendedor:** utiliza el asesoramiento para practicar el liderazgo. Da instrucciones claras sin dar autoridad para tomar decisiones finales a sus subordinados, pero se refiere a los pensamientos y opiniones de sus subordinados.
- c. Líder liberal:** con este estilo de liderazgo, el líder otorga autoridad para tomar decisiones a sus subordinados.
- d. Líder proactivo:** promueve el desarrollo del potencial de las personas, el mantenimiento de los jardines y el embellecimiento del jardín. y.

- e. **Líder audaz:** Las personas de este tipo son capaces de comunicarse con muchas instituciones y personas y son persuasivas, críticas y positivas. Tienes la oportunidad de tomar decisiones después de consultar con otros.

(6)

**B. Según la relación entre el líder, sus seguidores y subalternos.**

- a. **Liderazgo dictador:** en lugar de asumir responsabilidades, permite que otros miembros actúen de forma independiente e implementen sus propias ideas dentro del grupo.
- b. **Liderazgo autocrático:** Toma decisiones sobre el trabajo y organización del grupo en todo momento y sin justificación.
- c. **Liderazgo democrático:** los líderes facilitan discusiones grupales, expresan aprecio por los aportes de los seguidores y luego toman decisiones. Los criterios y criterios de evaluación son claros y fáciles de entender.
- d. **Liderazgo paternalista:** Desconfía de sus seguidores y toma la mayoría de las decisiones en cuanto a recompensas y castigos y motiva, anima y hacerlos felices con posibles recompensas cuando alcancen sus objetivos.
- e. **Liderazgo liberal (laissez faire):** el líder pasivo y confía el poder al grupo. Nunca subestimes ni subestimes las contribuciones de otros miembros del equipo. Los miembros del equipo disfrutan de total libertad y reciben apoyo del líder sólo cuando éste lo solicita.
- f. **Liderazgo afectivo:** una base emocional es esencial para las empresas comerciales más complejas, donde la organización despliega líderes de cada unidad de negocios de manera descentralizada y mantiene un liderazgo central en un formato de "federación". (6)

**C. Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados**

- a. **Liderazgo transaccional:** líder autoritario. Los líderes proporcionan recursos al grupo de trabajo como mejor les parezca. lluvia.

- b. Liderazgo transformacional o carismático:** un líder tiene la capacidad de cambiar la gama de valores, actitudes y creencias de los empleados. Los comportamientos clave de un líder carismático son buscar el cambio en lugar de seguir lo establecido, presentar nuevas alternativas con la capacidad de motivar y persuadir a los empleados.
- c. Liderazgo auténtico:** un líder principalmente autodirigido. Es un líder consciente de sí mismo, racional, espiritual, compasivo y generoso. Debes controlar tus pensamientos antes de poder controlar a los demás.
- d. Liderazgo lateral:** Se ejerce entre personas que se encuentran en el mismo puesto dentro de un organigrama o organigrama.
- e. Liderazgo longitudinal:** Conocido como “Liderazgo Pirámide”. Esto se hace de tal manera que la influencia del líder sobre el líder se base en la autoridad y el conocimiento del líder.
- f. Liderazgo en el lugar de trabajo:** Para poner a prueba las habilidades de gestión de un líder empresarial, evaluamos dos características importantes de un líder: competencia y comunicación. Este es un tema de extensa discusión e investigación, pero para convertirnos en un líder completo debemos determinar si somos líderes y qué nos falta. <sup>(6)</sup>

### **2.3. Definición de términos básicos**

**2.3.1. LIDERAZGO DIRECTORAL.** - Características clave que debe poseer un líder empresarial frente a empleados y estudiantes.

**2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL.** - La evaluación del desempeño es una herramienta utilizada para monitorear el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite medir de forma sistemática, objetiva e integral el comportamiento y desempeño profesional o la consecución de resultados (lo que hacen las personas y lo que logran).<sup>(7)</sup>

**2.3.3. TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIO DE SALUD (IPRES).-** Conjunto de trabajadores que laboran en las Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud de Oxapampa.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La relación entre el liderazgo directoral y el desempeño laboral en los trabajadores es significativa, en la sede administrativa de la Red de Salud Oxapampa (R.S.O) .2022”.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. El Liderazgo Directoral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa es apropiado
- b. El Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la R.S.O., es apropiado.
- c. Existe relación significativa entre liderazgo directoral y el desempeño laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la R.S.O.2022.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable independiente**

Liderazgo Directoral

### **Variable dependiente**

Desempeño laboral

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

| VARIABLES  | DIMENSIONES  | INDICADORES  |
|--|--|--|
| <p>VARIABLE INDEPENDIENTE. – <b>LIDERAZGO DIRECTORAL</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- La excelencia en el trabajo de mis subordinados</li> <li>- La excelencia en las relaciones con mis subordinados</li> <li>- La excelencia en mi superación como líder</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencia de subordinados.</li> <li>- Paciencia</li> <li>- Explicito para dar órdenes etc.</li> <li>- Reconocer errores</li> <li>- Promueve autonomía Escuchar etc</li> <li>- Humildad</li> <li>- Preparación permanente, etc</li> </ul>  |
| <p>VARIABLE DEPENDIENTE. - <b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- La excelencia en las labores como trabajador del sector salud</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>- Capacidad de aplicar los conocimientos en las prácticas.</li> <li>- Capacidad de planificar el tiempo.</li> <li>- Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión</li> <li>- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.</li> <li>- Capacidad de comunicación oral y escrita.</li> <li>- Capacidad de comunicación en segundo idioma, etc.</li> </ul> |

## CAPITULO III

### METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

#### 3.1. Tipo de investigación

Básica

#### 3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

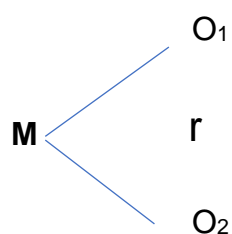
#### 3.3. Métodos de investigación

Método descriptivo correlacional, en razón que se observa la través de la relación entre las dos variables, entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los empleados Oxapampa 2022 - R.S.O..

Se caracteriza por un proceso que nace con la idea de investigación, luego sistemático porque sigue una secuencia, y estructurado porque cada parte de la investigación se relaciona entre sí.

#### 3.4. Diseño de investigación

##### DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL



Donde:

M= Muestra

O<sub>1</sub>=LIDERAZGO DIRECTORAL

r = Relación de Variables

O<sub>2</sub> = DESEMPEÑO LABORAL

### **3.5. Población y muestra**

**3.5.1. UNIVERSO OBJETIVO.** - Estará conformado por todos los Trabajadores los Trabajadores de las IPRES de la R.S.O..

**3.5.2. UNIVERSO MUESTRAL.** - Estará conformado por todos los Trabajadores de las IPRES de la R.S.O.durante el año 2022.

**3.5.3. MUESTRA.** - Estuvo conformado por todos los Trabajadores de las IPRES de la R.S.O.que estén inmersos entre el Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral, que fueron un total de 46 entre 30 a 50 años de edad.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

A través de cuestionarios y entrevistas conjuntas, se realizaron preguntas al personal del IPRES de la R.S.O. 2022 sobre edad, estado civil, antigüedad en el empleo, ingresos económicos y tamaño de la familia. Lo mismo ocurre con el liderazgo gerencial y el desempeño empresarial.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.**

En el marco de la investigación orientada a determinar la relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa, bajo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño descriptivo–correlacional, resultaba imprescindible garantizar que los instrumentos de medición cumplan criterios de validez y confiabilidad, a fin de asegurar la consistencia interna, precisión y pertinencia de los resultados obtenidos. Considerando que la muestra está conformada por 46 trabajadores, y que la técnica a utilizar fue la encuesta mediante cuestionario estructurado, el proceso metodológico para la selección y validación del instrumento cumplió con los procedimientos que todo trabajo de investigación requiere, lo que nos permite un alto nivel de confiabilidad que merece el tema sometido al estudio investigativo.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Al ser las variables cualitativas el procesamiento de los datos se realizó mediante la prueba no paramétrica de chi-cuadrado. Esta prueba es una de las

pruebas más utilizadas en la investigación del comportamiento y le ayuda a tomar las decisiones más precisas sobre su hipótesis. Los datos descubiertos se organizan en tablas interactivas para una mejor comprensión y luego se muestran en forma de gráficos estadísticos, que se muestran gráficos de barras simples.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Los datos recolectados mediante cuestionario fueron codificados y registrados en una base de datos, realizándose control de calidad, depuración y verificación de rangos. Se construyeron puntajes totales por variable y, para el análisis categórico, se establecieron baremos para clasificar el liderazgo directoral y el desempeño laboral en tres niveles. Se efectuó un análisis descriptivo a través de frecuencias y porcentajes para caracterizar a los trabajadores y describir las variables de estudio. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para contrastar la hipótesis de relación entre variables se aplicó la prueba de Chi-cuadrado de independencia, con nivel de significancia  $\alpha=0.05$ , verificándose los supuestos de frecuencias esperadas; adicionalmente, se estimó el tamaño del efecto mediante V de Cramér. El procesamiento se realizó con apoyo del software estadístico SPSS.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

En la Red de Salud Oxapampa IPRES, la dirección ética de la gerencia es importante para mejorar el desempeño de los empleados. Los líderes éticos aumentan la satisfacción, la confianza y la calidad de la atención brindada. Sin embargo, implementar este tipo de liderazgo puede resultar un desafío. Por ello, es necesario brindar programas de capacitación y educación en el campo del liderazgo ético. Sólo a través del compromiso con el liderazgo ético podremos garantizar una atención de calidad y un ambiente de trabajo saludable dentro del IPRES.

El tema abordado requería analizar cómo los gerentes crean conocimiento organizacional para cambiar las percepciones y el desempeño laboral en un contexto de salud pública peruana. En esta red que presta servicios a 116 IPRES y hospitales

en Pasco, el liderazgo se considera un proceso racional que integra visión estratégica y motivación para mejorar el desempeño frente a demandas como la escasez de recursos y la alta carga de atención médica. El liderazgo ejecutivo se fundamenta en una ontología humanista en la que el directivo actúa como agente moral, enfatizando el trabajo en equipo, consistente con la misión de la Red de Salud Oxapampa de brindar salud total desde la concepción hasta la muerte natural. Filosóficamente inspira valores de solidaridad y justicia, yendo más allá de las transacciones y hacia transformaciones que promuevan la autonomía y la participación en el IPRES. Epistemológicamente, adopta un enfoque analítico-racional fundamentado empíricamente, como en el caso del liderazgo transformacional de Bass y Burns, en el que los gerentes construyen teorías deductivas, respaldadas por la intersubjetividad, para optimizar los resultados. La investigación en salud en Perú confirma una alta correlación positiva ( $\rho = 0,85$ ) entre el estilo democrático/transformacional y el desempeño laboral, el procesamiento sensorial y el procesamiento racional en entornos hospitalarios. En IPRES Oxapampa, la gestión de operaciones reduce la incertidumbre a través de la innovación estratégica y el pensamiento integrado, redefiniendo la gestión para mejorar el desempeño ante las presiones locales. Esto mejora las capacidades cognitivas de los empleados, como la toma de decisiones flexible, similar a los modelos vistos en Pasco Health Networks. En IPRES Oxapampa, la gestión de operaciones reduce la incertidumbre a través de la innovación estratégica y el pensamiento integrado, redefiniendo la gestión para mejorar el desempeño ante las presiones locales. Esto mejora las capacidades cognitivas de los empleados, como la toma de decisiones flexible, similar a los patrones observados en la red de atención médica de Pasco Health Networks.

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. Descripción del trabajo de campo**

La recolección de datos relacionados al desempeño laboral se realizó en el sistema de la Red de Salud de Oxapampa, conforme a la propuesta inicial del trabajo de investigación. Es necesario remarcar que las actividades cronogramadas se cumplieron conforme al detalle y cuadro aprobado por la Oficina de investigación.

**4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Teniendo en cuenta la información recopilada, se presenta en forma de tablas y gráficos y su análisis, por lo que se presenta a continuación.

**Tabla 1** *Trabajadores de las IPRES R.S.O., por edad, según estado civil - julio – setiembre del 2022*

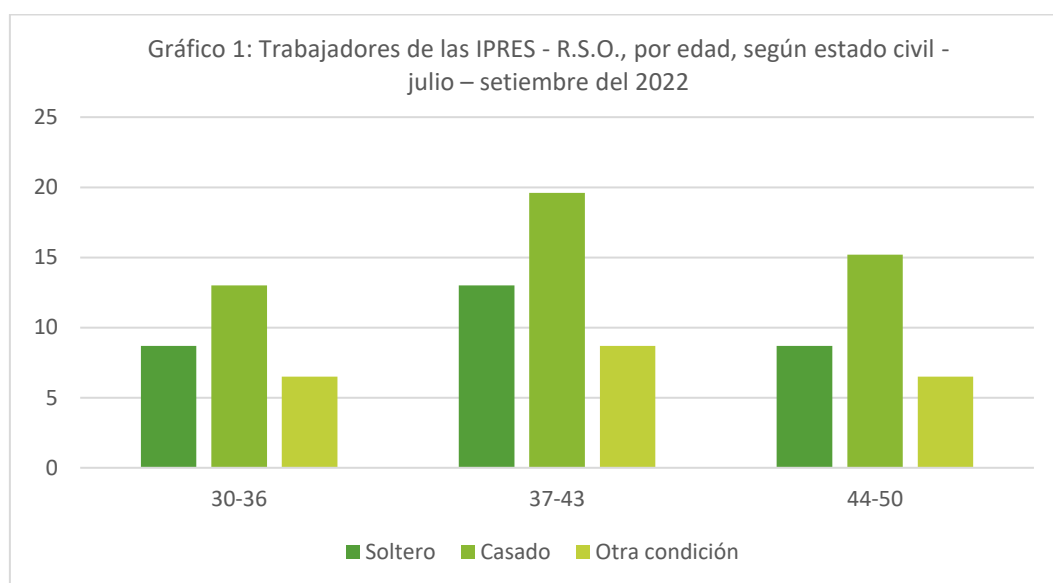
| Estado civil   | EDAD (Años) |             |           |             |           |             | TOTAL     |            |
|----------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|
|                | 30-36       |             | 37-43     |             | 44-50     |             | N°        | %          |
|                | N°          | %           | N°        | %           | N°        | %           |           |            |
| Soltero        | 4           | 8.7         | 6         | 13          | 4         | 8.7         | 14        | 30.4       |
| Casado         | 6           | 13          | 9         | 19.6        | 7         | 15.2        | 22        | 47.8       |
| Otra condición | 3           | 6.5         | 4         | 8.7         | 3         | 6.5         | 10        | 21.7       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>13</b>   | <b>28.3</b> | <b>19</b> | <b>41.3</b> | <b>14</b> | <b>30.4</b> | <b>46</b> | <b>100</b> |

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla 1, nos muestra los trabajadores de las IPRES - R.S.O., por edad, según estado civil, en donde la mayoría 47.8 % son casados, seguido del 30.4% solteros y el 21% tienen otra condición.

El 41.3 % tienen entre 37 a 43 años, el 30.4 % tienen entre 44 a 50 años y el 28.3 % tienen entre 30 a 36 años.

**Gráfico 1** *Trabajadores de las IPRES R.S.O., por edad, según estado civil - julio – setiembre del 2022*



**Tabla 2** *Trabajadores de las IPRES R.S.O., por tiempo de permanencia en el trabajo, según procedencia - julio – setiembre del 2022*

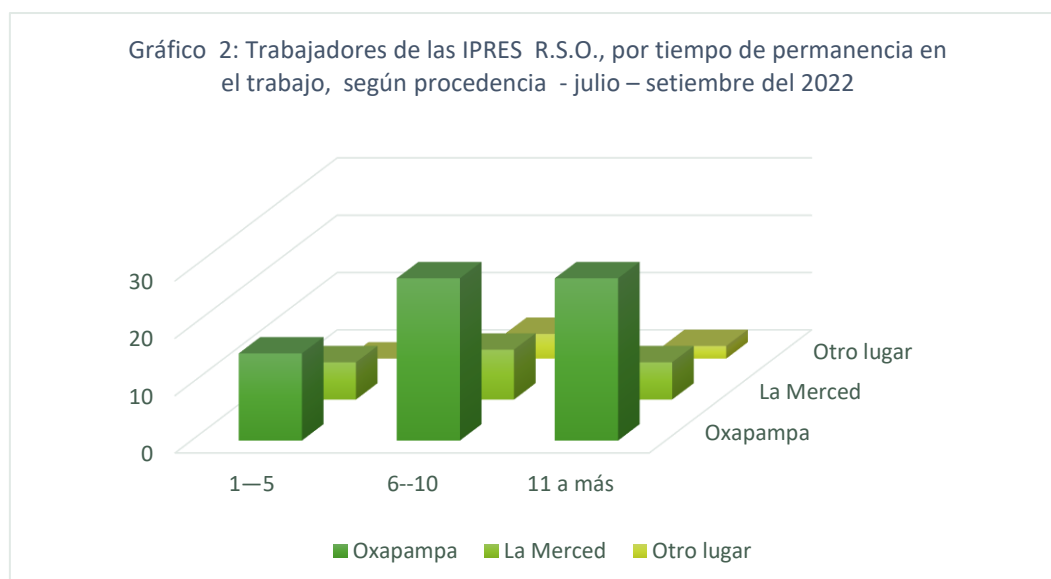
| Procedencia  | Tiempo de permanencia en el trabajo (años) |             |           |             |           |           | TOTAL     |            |
|--------------|--|-------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------|
|              | 1—5  |             | 6--10     |             | 11 a más  |           | N°        | %          |
|              | N°   | %           | N°        | %           | N°        | %         |           |            |
| Oxapampa     | 7  | 15.2        | 13        | 28.3        | 13        | 28.3      | 33        | 71.7       |
| La Merced    | 3  | 6.5         | 4         | 8.7         | 3         | 6.5       | 10        | 21.7       |
| Otro lugar   | 0  | 0           | 2         | 4.3         | 1         | 2.2       | 3         | 6.5        |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b>                                  | <b>21.7</b> | <b>19</b> | <b>41.3</b> | <b>17</b> | <b>37</b> | <b>46</b> | <b>100</b> |

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla 2, nos muestra los trabajadores de las IPRES - R.S.O., por tiempo de permanencia en el trabajo, según procedencia, en donde la mayoría 71.7 % proceden de Oxapampa, seguido del 21.7 % de la Merced y el 6.5 % de otro lugar.

El 41.3 % tienen entre 6 a 10 años de tiempo de permanencia, el 37 % de 11 años a más y el 21.7 % tienen entre 1 a 5 años.

**Gráfico 2** Trabajadores de las IPRES R.S.O., por tiempo de permanencia en el trabajo, según procedencia - julio – setiembre del 2022



**Tabla 3** Trabajadores de las IPRES R.S.O., por ingreso económico, según ocupación - julio – setiembre del 2022

| Ocupación       | Ingreso económico (soles) |             |           |             |            |             | TOTAL     |            |
|-----------------|---------------------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------|------------|
|                 | 1,000 -2000               |             | 2001-3000 |             | 3001 a más |             | N°        | %          |
|                 | N°                        | %           | N°        | %           | N°         | %           |           |            |
| Administrativos | 2                         | 4.3         | 2         | 4.3         | 6          | 13          | 10        | 21.7       |
| Profesionales   | 0                         | 0           | 10        | 21.7        | 10         | 21.7        | 20        | 43.5       |
| Otros           | 7                         | 15.2        | 7         | 15.2        | 2          | 4.3         | 16        | 34.8       |
| <b>TOTAL</b>    | <b>9</b>                  | <b>19.6</b> | <b>19</b> | <b>41.3</b> | <b>18</b>  | <b>39.1</b> | <b>46</b> | <b>100</b> |

Fuente: Elaboración propia

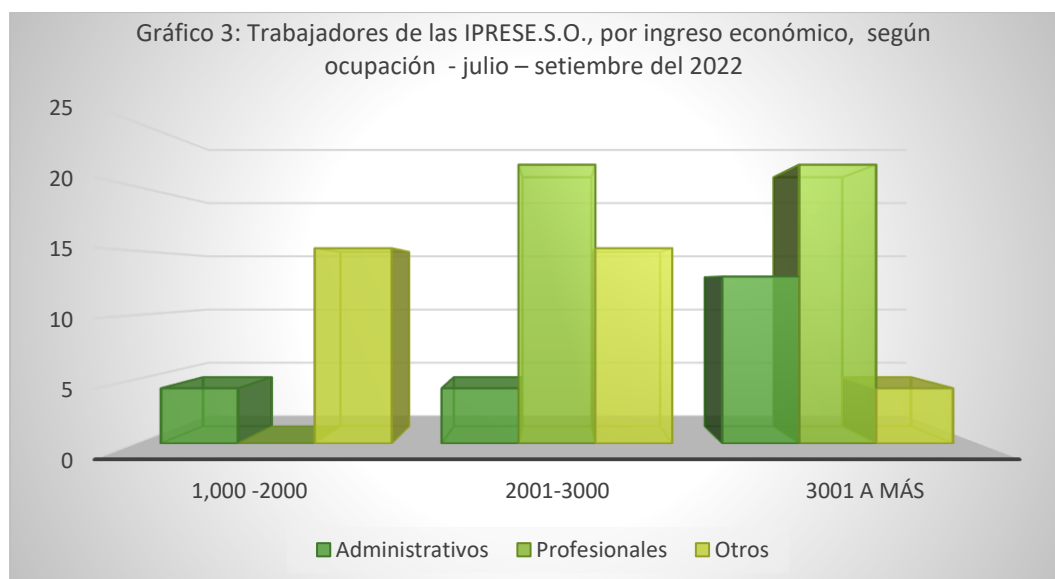
$$X^2_c = 14.802 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

La tabla 3, nos muestra los trabajadores de las IPRES - R.S.O., por ingreso económico, según ocupación, en donde la mayoría 43.5 % son profesionales, seguido del 34.8 % tienen otra ocupación y el 21.7 % son administrativos.

El 41.3 % perciben un ingreso económico entre 2001 a 3000 soles, el 39.1% entre 3001 a más y el 19.6 % entre 1000 a 2000 soles.

**Gráfico 3** Trabajadores de las IPRES R.S.O., por ingreso económico, según ocupación - julio – setiembre del 2022



**Tabla 4** Tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022

| Relaciones personales con los trabajadores de las IPRES | Tipo de liderazgo directoral |             |                        |             |             |             | TOTAL     |            |
|---|------------------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|
|   | Apropiado                    |             | Medianamente apropiado |             | Inapropiado |             |           |            |
|   | N°                           | %           | N°                     | %           | N°          | %           | N°        | %          |
| En desacuerdo   | 0                            | 0           | 1                      | 2.2         | 3           | 6.5         | 4         | 8.7        |
| De acuerdo  | 14                           | 30.4        | 4                      | 8.7         | 2           | 4.3         | 20        | 43.5       |
| Totalmente de acuerdo                                   | 19                           | 41.3        | 5                      | 10.9        | 0           | 0           | 24        | 52.2       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>31</b>                    | <b>67.4</b> | <b>10</b>              | <b>21.7</b> | <b>5</b>    | <b>10.9</b> | <b>46</b> | <b>100</b> |

Fuente: Elaboración propia

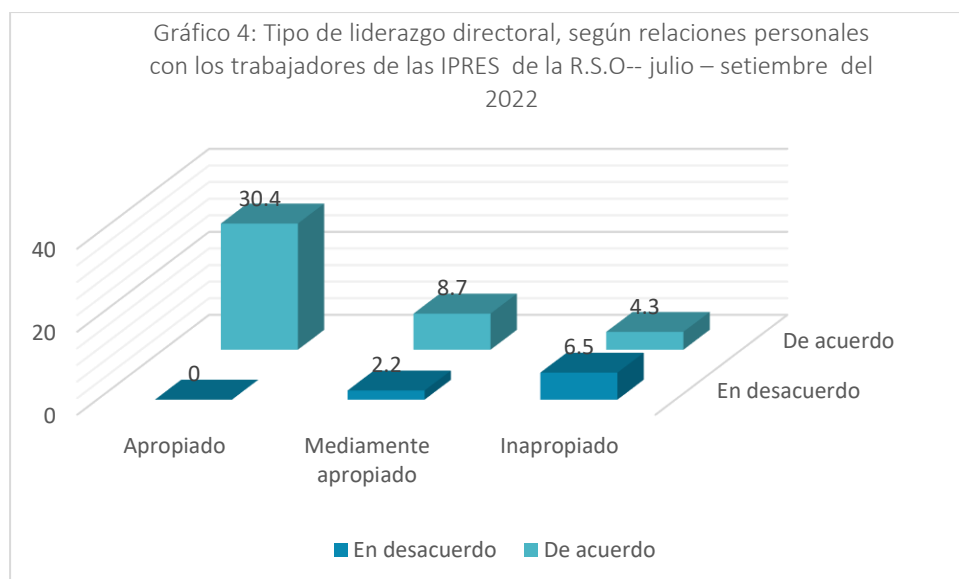
$$X^2_c = 21.693 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto:  $H_a = \text{Se acepta}$   $H_o = \text{Se rechaza}$

La tabla 4, nos muestra el tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES - R.S.O., en donde la mayoría 52.2 % están totalmente de acuerdo, seguido del 43.5 % están de acuerdo y el 8.7 % en desacuerdo.

El 67.4 % tiene liderazgo apropiado, el 21.7 % medianamente apropiado y el 10.9 % inapropiado.

**Gráfico 4** Tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022



**Tabla 5** Tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022

| Delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES | Tipo de liderazgo directoral |             |                      |             |             |             | TOTAL     |            |
|---|------------------------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|
|   | Apropiado                    |             | Mediamente apropiado |             | Inapropiado |             |           |            |
|   | Nº                           | %           | Nº                   | %           | Nº          | %           | Nº        | %          |
| En desacuerdo   | 0                            | 0           | 2                    | 4.3         | 3           | 6.5         | 5         | 10.9       |
| De acuerdo  | 13                           | 28.3        | 3                    | 6.5         | 2           | 4.3         | 18        | 39.1       |
| Totalmente de acuerdo                                   | 18                           | 39.1        | 5                    | 10.9        | 0           | 0           | 23        | 50         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>31</b>                    | <b>67.4</b> | <b>10</b>            | <b>21.7</b> | <b>5</b>    | <b>10.9</b> | <b>46</b> | <b>100</b> |

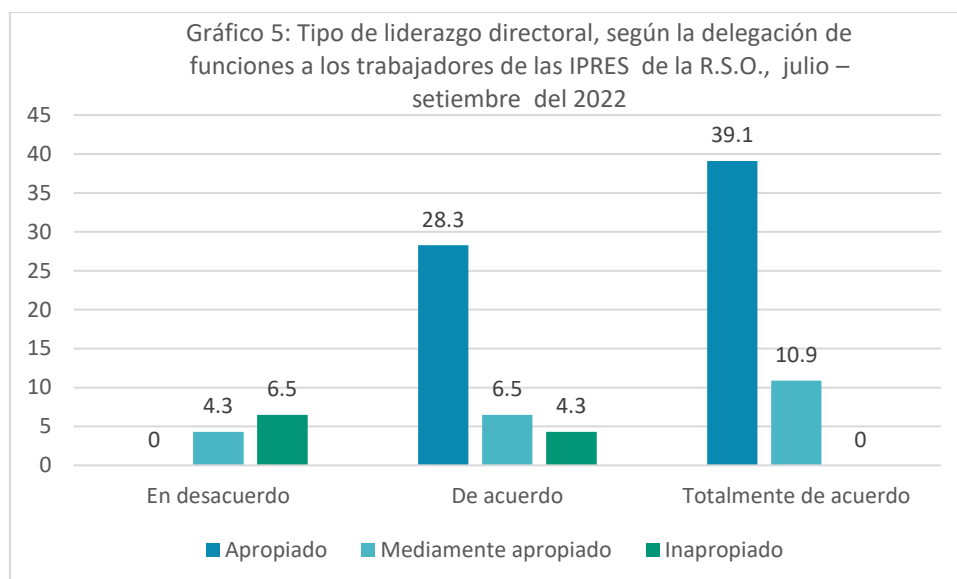
Fuente: Elaboración propia

$$X^2_c = 18.420 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto:  $H_a = \text{Se acepta}$   $H_o = \text{Se rechaza}$

La tabla 5, nos muestra el tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES, R.S.O., en donde la mayoría 50 % están totalmente de acuerdo, seguido del 39.1 % están de acuerdo y el 10.9 % en desacuerdo.

**Gráfico 5** Tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES de la R.S.O.- julio – setiembre del 2022



**Tabla 6** Relación del liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la R.S.O. - julio – setiembre del 2022

| Desempeño laboral | Liderazgo directoral |             |                      |             |             |             | TOTAL     |            |
|-------------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|
|                   | Apropiado            |             | Mediamente apropiado |             | Inapropiado |             |           |            |
|                   | Nº                   | %           | Nº                   | %           | Nº          | %           | Nº        | %          |
| Óptimo            | 20                   | 43.5        | 7                    | 15.2        | 0           | 0           | 27        | 58.7       |
| Med. óptimo       | 11                   | 23.9        | 3                    | 6.5         | 2           | 4.3         | 16        | 34.8       |
| Nó óptimo         | 0                    | 0           | 0                    | 0           | 3           | 6.5         | 3         | 6.5        |
| <b>TOTAL</b>      | <b>31</b>            | <b>67.4</b> | <b>10</b>            | <b>21.7</b> | <b>5</b>    | <b>10.9</b> | <b>46</b> | <b>100</b> |

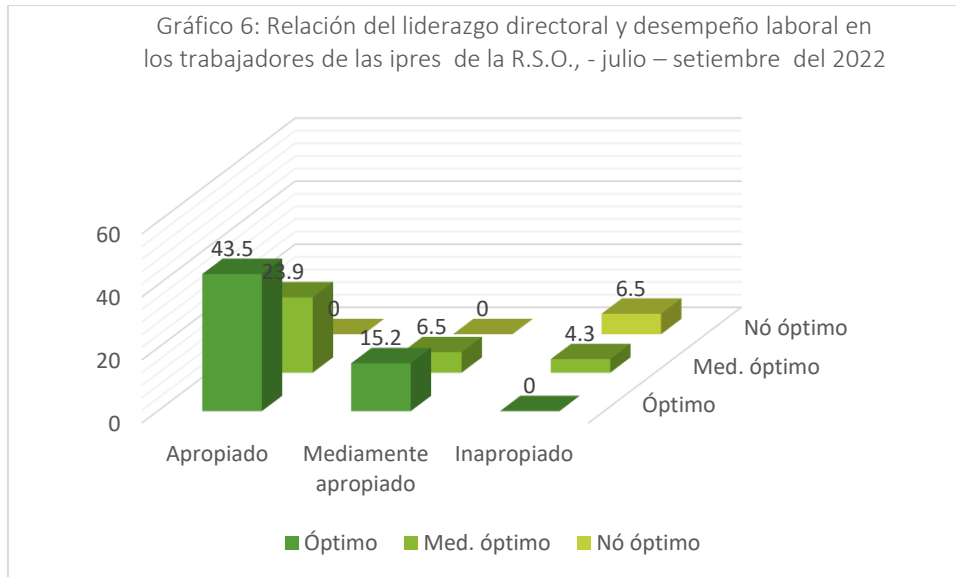
Fuente: Elaboración propia

$$X^2_c = 28,041 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto:  $H_a = \text{Se acepta}$   $H_o = \text{Se rechaza}$

La tabla 6, nos muestra el tipo de liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES - R.S.O., en donde la mayoría 58.7 % tienen desempeño laboral óptimo, seguido del 34.8 % medianamente óptimo y el 6.5 % no óptimo.

**Gráfico 6** *Relación del liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la R.S.O. - julio – setiembre del 2022*



#### 4.3. Prueba de hipótesis

Habiéndose cumplido con la tabulación de los datos recogidos a través de los instrumentos de investigación, estos resultados se sometieron al software especializado para el correspondiente análisis e interpretación lo que nos condujo a la obtención de los siguientes resultados:

**Tabla 7** *Prueba de Chi cuadrado: Trabajadores de las IPRES - Red de Salud 1 Oxapampa, por ingreso económico, según ocupación*

|                              | Valor  |   | (bilateral) |
|------------------------------|--------|---|-------------|
| Chi cuadrado de Pearson      | 14.802 | 4 | .401        |
| Razón de verosimilitud       | 13.264 | 4 | .493        |
| Asociación lineal por lineal | 12.972 | 2 | .384        |
| Nº de casos válidos          | 46     |   |             |

En la tabla se muestra a los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa, por ingreso económico, según ocupación, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 14,802 > X^2_{t} = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.488$  y el valor de probabilidad  $p = 0.0401$ , es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**Tabla 8** Tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa

|                              | Valor  |   | (bilateral) |
|------------------------------|--------|---|-------------|
| Chi cuadrado de Pearson      | 21.693 | 4 | .475        |
| Razón de verosimilitud       | 12.364 | 4 | .458        |
| Asociación lineal por lineal | 12.140 | 2 | .326        |
| Nº de casos válidos          | 46     |   |             |

En la tabla se muestra el tipo de liderazgo directoral, según relaciones personales con los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 21,693 > X^2_{t} = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.488$  y el valor de probabilidad  $p = 0.0475$ , es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**Tabla 9** Tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa

|                              | Valor  |   | (bilateral) |
|------------------------------|--------|---|-------------|
| Chi cuadrado de Pearson      | 18.420 | 4 | .447        |
| Razón de verosimilitud       | 13.535 | 4 | .426        |
| Asociación lineal por lineal | 11.120 | 2 | .311        |
| Nº de casos válidos          | 46     |   |             |

En la tabla se muestra el tipo de liderazgo directoral, según la delegación de funciones a los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 18,420 > X^2_{t} = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.488$  y el valor de probabilidad  $p = 0.0447$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**Tabla 10** Tipo de liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa

|                              | Valor  |   | (bilateral) |
|------------------------------|--------|---|-------------|
| Chi cuadrado de Pearson      | 28.041 | 4 | .000        |
| Razón de verosimilitud       | 12.025 | 4 | .321        |
| Asociación lineal por lineal | 11.134 | 2 | .262        |
| Nº de casos válidos          | 46     |   |             |

En la tabla se muestra el tipo de liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa, al aplicar la prueba del chi

cuadrado se obtuvo  $X^2 = 28,041 > X^2_{t} = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.488$  y el valor de probabilidad  $p = 0.0000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se establece que existe relación de ambas variables.

#### **4.4. Discusión de resultados**

El objetivo de identificar la relación entre Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa 2022.

Entre los resultados encontramos tenemos: La mayoría 52.2 % de los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa, sobre la importancia de las relaciones personales están totalmente de acuerdo, seguido del 43.5 % están de acuerdo y el 8.7 % en desacuerdo.

El 67.4 % de los trabajadores de las IPRES, tienen liderazgo apropiado, el 21.7 % medianamente apropiado y el 10.9 % inapropiado. La mayoría 50 % de los trabajadores de las IPRES sobre la delegación de funciones están totalmente de acuerdo, seguido del 39.1 % están de acuerdo y el 10.9 % en desacuerdo.

Según, Gilmar Daniel Ruiz de la Cruz. (2011). Dado que la prueba de hipótesis finalizó con  $P=0.000$ , se encontró que el estilo de liderazgo transaccional del director tiene un impacto significativo en la efectividad institucional de la institución educativa del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de la región Lima Norte. Dado que la prueba de hipótesis finalizó con  $P=0.000$ , el estilo de liderazgo transformacional del director tiene un impacto significativo en la efectividad de las escuelas del Consorcio de Lima Norte Santo Domingo de Guzmán. Se encontró que el estilo de liderazgo transaccional tiene un impacto significativo en la efectividad de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán en Lima Norte, como se concluyó mediante la prueba de hipótesis con  $P = 0,000$ .<sup>(4)</sup>

Según, Mabel Martina Sorados Palacios. 2010, Dado que el valor es  $p = 0.000 < 0.05$ , se puede confirmar con una probabilidad del 95% que la institución educativa de la Universidad de Educación está relacionada con la calidad de la gestión

educativa. - Lima, marzo-mayo de 2009. se puede confirmar con una probabilidad del 95% que existe relación entre los aspectos administrativos del director y la calidad de la gestión educativa en la UGEL 03- -Institución Educativa Lima, marzo período -. Mayo de 2009. Esto representa una correlación parcial directa significativa de 0,919.<sup>(3)</sup>

En la tesis se encontró que, la mayoría 58.7 % de los trabajadores de las IPRES, tienen desempeño laboral óptimo, seguido del 34.8 % medianamente óptimo y el 6.5 % no óptimo.

Según Mendoza Pérez, (2014) señala que: es importante destacar que se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo de base y la gestión educativa, 2014 sobre liderazgo de base en la Universidad Agropecuaria y Tecnológica de San Pedro de Lucanas - Ayacucho - Perú. Aceptamos la hipótesis específica de que se relaciona significativamente con la administración educativa.<sup>(1)</sup>

Como resultado de la utilización de la prueba chi-cuadrado relacionada con el tipo de liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los empleados del IPRES - Red de Salud Oxapampa, se confirmó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. .

## CONCLUSIONES

1. La mayoría 47.8 % de los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa son casados, seguido del 30.4% solteros y el 21% tienen otra condición.
2. El 41.3 % tienen entre 37 a 43 años, el 30.4 % tienen entre 44 a 50 años y el 28.3 % tienen entre 30 a 36 años.
3. La mayoría 71.7 % de los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa proceden de Oxapampa, seguido del 21.7 % de la Merced y el 6.5 % de otro lugar.
4. El 41.3 % tienen entre 6 a 10 años de tiempo de permanencia, el 37 % de 11 años a más y el 21.7 % tienen entre 1 a 5 años.
5. La mayoría 43.5 % de los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa, son profesionales, seguido del 34.8 % tienen otra ocupación y el 21.7 % son administrativos.
6. El 41.3 % perciben un ingreso económico entre 2001 a 3000 soles, el 39.1% entre 3001 a más y el 19.6 % entre 1000 a 2000 soles.
7. La mayoría 52.2 % de los trabajadores de las IPRES - Red de Salud Oxapampa, sobre la importancia de las relaciones personales están totalmente de acuerdo, seguido del 43.5 % están de acuerdo y el 8.7 % en desacuerdo.
8. El 67.4 % de los trabajadores de las IPRES, tienen liderazgo apropiado, el 21.7 % medianamente apropiado y el 10.9 % inapropiado.
9. La mayoría 50 % de los trabajadores de las IPRES sobre la delegación de funciones están totalmente de acuerdo, seguido del 39.1 % están de acuerdo y el 10.9 % en desacuerdo.
10. La mayoría 58.7 % de los trabajadores de las IPRES, tienen desempeño laboral óptimo, seguido del 34.8 % medianamente óptimo y el 6.5 % no óptimo.

## RECOMENDACIONES

1. Una adecuada gestión nos permite marcar una dirección clara e inspirar a los empleados, lo que asegura un mejor desempeño y resultados en el trabajo.
2. Es importante que los altos directivos sean capaces de fijar objetivos y tareas claras para sus grupos de trabajo. Estos objetivos deben ser alcanzables y mensurables para que los empleados tengan una dirección clara y sepan qué se espera de ellos.
3. Es importante que los líderes directivos comuniquen eficazmente estas metas y objetivos y aseguren que todos los empleados los comprendan y cumplan.
4. El liderazgo también incluye ser un modelo a seguir que valga la pena emular. Los líderes deben demostrar un alto nivel de compromiso y dedicación a su trabajo que inspirará a otros a seguir su ejemplo.
5. Los directivos deben actuar de forma integral y ética.
6. Como directivo debes tener la capacidad de desarrollar y mejorar las habilidades y capacidades de tus empleados. Esto se puede lograr mediante capacitación, asignación de proyectos desafiantes, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MENDOZA PÉREZ, Anselmo, “El liderazgo directoral y la gestión educacional de la Institución Educativa Superior Técnico Agropecuario San Pedro de Lucanas - Ayacucho - Perú, en el año 2014”. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1784>.

Wikipedia. La Enciclopedia Libre. 2018. [https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo\\_escolar](https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_escolar)

Mabel Martina Sorados Palacios. 2010. TESIS para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación. “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2388/Sorados\\_pm.pdf;jsessionid=123815F9E1592D46DD6FE60FDAC9B0D9?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2388/Sorados_pm.pdf;jsessionid=123815F9E1592D46DD6FE60FDAC9B0D9?sequence=1)

Gilmar Daniel Ruiz de la Cruz. TESIS para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. “Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte”2011.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/ruiz\\_cg.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/ruiz_cg.pdf?sequence=1)

Germán Gonzaga-Ramírez. 2015. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. “El perfil del Liderazgo del Director en la Organización Escolar de la Institución Educativa N°15513 Nuestra Señora de Guadalupe Talara”.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE\\_EDUC\\_155.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1)

Wikipedia. La Enciclopedia Libre. 2018. <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

Farides Matos 2018. Evaluación del desempeño laboral.  
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral>

Cervera Cajo, L. E. (2012). Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/2365>

Pacco Quispesivana, L. A. (2015). *Estilos de liderazgo del director y su influencia en el desempeño laboral de docente*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP\\_ab2dd9f2531e01cc380fdada70f7cf41](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_ab2dd9f2531e01cc380fdada70f7cf41)

Ambrosio, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. *Guatemala: Universidad Rafael Landívar*.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>.

## **ANEXOS**

## Instrumentos de recolección de datos

### UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE POS GRADO CUESTIONARIO

Objetivo. – Identificar las características principales que presentan los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa 2022.

#### I. DATOS GENERALES:

##### 1.- TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL TRABAJO:

- a) 1-5 AÑOS ( )
- b) 6-10 AÑOS ( )
- c) 11 AMÁS AÑOS ( )

##### 2.- EDAD

- a) 30 - 36 ( )
- b) 37 - 42 ( )
- c) 43 a 50 ( )

##### 3.- PROCEDENCIA:

##### 4.- ESTADO CIVIL:

- a. Soltero : ( )
- b. Casado: ( )
- c. Viudo: ( )
- d. Divorciado : ( )
- e. Otra: ( )

##### 5.- INGRESO ECONÓMICO.-

- a. 1000.00 – 2000.00 Soles : ( )
- b. 2001.00 – 3000.00 Soles : ( )
- c. 3001.00 a Más soles ( )

##### 6. OCUPACIÓN

- a) Secretaria (o) ( )
- b) Enfermero (a) ( )
- c) Obstetra ( )
- d) Médico ( )
- e) Otro ( )

## II. INSTRUCCIONES

- a. Estimado trabajador de salud a continuación, encontrará una serie de preguntas acerca del liderazgo y desempeño laboral que presenta durante las horas de trabajo en la RRed de Salud de Oxapampa. Le pido su colaboración respondiendo a ellas tal como usted considere adecuado. No existen respuestas correctas o incorrectas.
- b. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y sin accesibilidad a terceras personas.
- c. La escala de medición es de 1 hasta 5, como se muestra a continuación

|               |            |                       |
|---------------|------------|-----------------------|
| 1             | 2          | 3                     |
| En desacuerdo | De Acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | PREGUNTAS<br>LIDERAZGO DIRECTORAL  | RESPUESTA |   |   |
|----|--|-----------|---|---|
|    |  | 1         | 2 | 3 |
| 1  | ¿El Jefe inmediato siente que tiene sobrecarga en el trabajo?  |           |   |   |
| 2  | ¿Delega las funciones al personal idóneo en la Red de Salud de Oxapampa?   |           |   |   |
| 3  | ¿El personal Directivo de la Red de Salud de Oxapampa es autocrático?  |           |   |   |
| 4  | ¿El personal Directivo de la Red de Salud de Oxapampa es democrático?  |           |   |   |
| 5  | ¿El personal Directivo de la Red de Salud de Oxapampa motiva la participación de todo el grupo?  |           |   |   |
| 6  | ¿Existe indiferencia del personal Directivo frente a las necesidades del personal que labora en la Red de Salud de Oxapampa?                           |           |   |   |
| 7  | ¿Existe indiferencia del personal Directivo frente a los reclamos del público y necesidades de los pacientes que acuden a la Red de Salud de Oxapampa? |           |   |   |
| 8  | ¿El personal Directivo de la Red de Salud de Oxapampa mantiene buenas relaciones personales con sus colegas y pacientes en el servicio?                |           |   |   |
| 9  | El personal Directivo de la Red de Salud de Oxapampa trata bien al personal que labora en la Institución   |           |   |   |
| 10 | ¿El personal Directivo de la Red de Salud de Oxapampa al personal que labora en la Institución?  |           |   |   |

| PREGUNTAS         |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|
| DESEMPEÑO LABORAL |  |  |  |
| 1                 | ¿Ud cumple correctamente sus actividades diariamente?  |  |  |
| 2                 | ¿Ud llega puntualmente a sus labores en la Red de Salud de Oxapampa?                                 |  |  |
| 3                 | ¿Ud utiliza el uniforme correctamente durante sus horas de trabajo en Red de Salud de Oxapampa?      |  |  |
| 4                 | ¿Ud mantiene buenas relaciones personales con el personal que labora en la Red de Salud de Oxapampa? |  |  |
| 5                 | ¿Ud se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en la Red de Salud de Oxapampa?               |  |  |
| 6                 | ¿Ud se encuentra satisfecho con el sueldo económico que percibe la Red de Salud de Oxapampa?         |  |  |
| 7                 | ¿A parte de sus actividades que realiza cumple otras actividades que le asigna su jefe inmediato?    |  |  |
| 8                 | ¿El uniforme que utiliza es apropiado para la labor que realiza?                                     |  |  |
| 9                 | ¿El horario que le asignaron es adecuado en la Red de Salud de Oxapampa?                             |  |  |
| 10                | ¿Ud cree que los pacientes se encuentran satisfechos por la labor que realiza frente a ellos?        |  |  |

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa - julio – setiembre del 2022**

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES  | INDICADORES | MATERIAL Y MÉTODOS   |  |   |   |   |    |          |   |   |   |    |  |   |   |   |  |  |   |   |   |  |
|---|--|---|--|-------------|--|--|---|---|---|----|----------|---|---|---|----|--|---|---|---|--|--|---|---|---|--|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL</b><br/>¿Cómo es la relación entre Liderazgo directoral y desempeño Laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa - julio - setiembre del 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cómo es el Liderazgo Directoral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa?</p> <p>¿Cómo es el desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL</b><br/>Identificar relación Liderazgo Directoral la Entre y Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Identificar el Liderazgo Directoral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa.</p> <p>Identificar el Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa.</p> <p>Identificar la relación entre el Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa</p> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b><br/>"La Relación entre el Liderazgo directoral y el desempeño laboral en los trabajadores es significativa, en la sede administrative de la Red de Salud Oxapampa 2022".</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <p>"El Liderazgo Directoral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa en su mayoría es apropiado"</p> <p>"El Desempeño Laboral en los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa, en su mayoría es óptimo".</p> <p>"Existe relación significativa entre liderazgo directoral y el desempeño laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Oxapampa 2022"</p> | <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE.</b></p> <p>- LIDERAZGO DIRECTORAL</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE.</b></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> |             | <p><b>Tipo de investigación</b><br/>Sustantiva de nivel descriptivo.</p> <p><b>Método:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>DISEÑO DESCRIPTIVO<br/>CORRELACIONAL</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td>V</td> <td>V</td> <td>V</td> <td>Vn</td> </tr> <tr> <td>GRUPO G1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>E1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>E</td> <td>E</td> <td>E</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> </table> <p><b>Muestra:</b><br/>Estuvo conformado por todos los Trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa, inmersos entre el Liderazgo Directoral y Desempeño Laboral que fueron un total de 46 entre 30 a 50 años de edad.</p> |  | V | V | V | Vn | GRUPO G1 | 1 | 2 | 3 | E1 |  | E | E | E |  |  | 1 | 1 | 1 |  |
|   | V  | V   | V  | Vn          |  |  |   |   |   |    |          |   |   |   |    |  |   |   |   |  |  |   |   |   |  |
| GRUPO G1  | 1  | 2   | 3  | E1          |  |  |   |   |   |    |          |   |   |   |    |  |   |   |   |  |  |   |   |   |  |
|   | E  | E   | E  |             |  |  |   |   |   |    |          |   |   |   |    |  |   |   |   |  |  |   |   |   |  |
|   | 1  | 1   | 1  |             |  |  |   |   |   |    |          |   |   |   |    |  |   |   |   |  |  |   |   |   |  |

## Evidencias fotográficas







**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

|                                      |   |                                  |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| Apellidos y nombres del Informante   | Grado Académico   | Cargo o Institución donde labora |
| Mamani Javier Irma                   | Magister  | IESTP "Alexander Humbold"        |
| Nombre del Instrumento de Evaluación |   | Autor (a) del Instrumento        |
| Cuestionario                         |   | Isaias Medina Espinoza           |
| Título de la tesis:                  | Relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa - julio - setiembre del 2022 |                                  |

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**


| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente<br>0- 20% | Regular<br>21 - 40% | Buena<br>41 - 60% | Muy Buena<br>61 - 80% | Excelente<br>81 - 100% |
|--------------------|--|----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.   |                      |                     |                   | X                     |                        |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.  |                      |                     |                   | X                     |                        |
| 6. INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas. |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.                                       |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 10. OPORTUNIDAD    | El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado                                    |                      |                     |                   |                       | X                      |

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

*El instrumento es aplicable para los fines de la investigación*

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**

*Excelente.*

|                      |          |  |            |
|----------------------|----------|--|------------|
| Oxapampa, enero 2022 | 04045526 |  | 963690840  |
| Lugar y Fecha        | Nº DNI   | Firma del experto  | Nº Celular |

**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**V. DATOS INFORMATIVOS:**

|                                      |   |                                  |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| Apellidos y nombres del Informante   | Grado Académico   | Cargo o Institución donde labora |
| Castillo Rafael David                | Magister  | Red de salud Bajo Mayo           |
| Nombre del Instrumento de Evaluación |   | Autor (a) del Instrumento        |
| Cuestionario                         |   | Isaias Medina Espinoza           |
| Título de la tesis:                  | Relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa - julio - setiembre del 2022 |                                  |

**VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente<br>0- 20% | Regular<br>21 - 40% | Buena<br>41 - 60% | Muy Buena<br>61 - 80% | Excelente<br>81 - 100% |
|--------------------|--|----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |                      |                     |                   | X                     |                        |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.  |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 6. INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas. |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.                                       |                      |                     |                   | X                     |                        |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 10. OPORTUNIDAD    | El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado.                                   |                      |                     |                   |                       | X                      |

VII. OPINIÓN DE APLICACIÓN: *El instrumento de recolección de datos presenta coherencia técnica para su aplicación*

VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: *Excelente*

|                        |           |                        |            |
|------------------------|-----------|------------------------|------------|
| Tarapoto, febrero 2022 | 469165910 | <i>Rafael Castillo</i> | 965763858  |
| Lugar y Fecha          | Nº DNI    | Firma del experto      | Nº Celular |

**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**IX. DATOS INFORMATIVOS:**

|                                      |   |                                  |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| Apellidos y nombres del Informante   | Grado Académico   | Cargo o Institución donde labora |
| Rengifo Ramirez Erika                | Magister  | Docente UPU                      |
| Nombre del Instrumento de Evaluación | Autor (a) del instrumento   |                                  |
| Cuestionario                         | Isaias Medina Espinoza  |                                  |
| Título de la tesis:                  | Relación entre liderazgo directoral y desempeño laboral en los trabajadores de las IPRES de la Red de Salud Oxapampa - julio - setiembre del 2022 |                                  |

**X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente<br>0- 20% | Regular<br>21 - 40% | Buena<br>41 - 60% | Muy Buena<br>61 - 80% | Excelente<br>81 - 100% |
|--------------------|--|----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.   |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.  |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 6. INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas. |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.                                       |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |                      |                     |                   |                       | X                      |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación.   |                      |                     |                   | X                     |                        |
| 10. OPORTUNIDAD    | El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado.                                   |                      |                     |                   | X                     |                        |

XI. OPINIÓN DE APLICACIÓN: *El instrumento es aplicable para la investigación*

XII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: *Excelente*

|                        |          |                   |            |
|------------------------|----------|-------------------|------------|
| Tarapoto, febrero 2022 | 04137473 | <i>E.R.R.</i>     | 963567874  |
| Lugar y Fecha          | Nº DNI   | Firma del experto | Nº Celular |