



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

TESIS:

Liderazgo organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Bach. Branco Tuesta Gratelly

Bach. Ronald Quiroz Vasquez

ASESORA:

Mg. Lila Ramirez Zumaeta

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y desarrollo organizacional

Sub-Línea:

Desarrollo organizacional

UCAYALI – PERÚ

2022

JURADO EVALUADOR



Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Presidente



Mg. Nora Ines Rios Lacyche
Secretario



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Vocal



Mg. Lila Ramirez Zumaeta
Asesor

DEDICATORIA

A mi tutora Mg. Lila Ramírez Zumaeta por su paciencia, constancia y consejos para el desarrollo de este trabajo de investigación. A mis docentes por haberme transmitido sus conocimientos seguros y precisos. Donde quiera que vaya los llevaré conmigo en el alma y el corazón.

A mi madre, fuiste serás siempre el motor y motivo que impulsa mis sueños y esperanza, estuviste a mi lado en los días y noches más difíciles, durante mis horas de estudio, siempre serás lo mejor que tengo en la vida. A mis dos maravillosos hijos Ronaldo Jesús y Ronaldinho Adriano, con todo el amor del mundo les dedico este trabajo porque siempre estuvieron conmigo en cada momento y por comprender las muchas horas que no pude estar con ustedes por el trabajo y el estudio, ustedes son y serán parte de mi logro.

A mis compañeros de estudio, mis amigos y compañeros de un viaje de cinco años maravillosos. A dos personas muy especiales para mí Socorro García Ramírez y Francisco García Ramírez, siempre serán muy queridas en mi vida. A mis amigos de toda la vida Félix Ernesto Huapaya Gallardo y Richard Cárdenas Rodríguez, gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas.

Branco Tuesta Gratelly

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, dedico este proyecto, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

A mis padres Donald y Luz, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y muchas ganas de superación.

A mi esposa Juliana Cristina Fasabi y a mis hijas Ariana y Valentina, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellas. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis amigos, por su apoyo, por extenderme su mano en momentos difíciles de mi vida.

Ronald Quiroz Vásquez

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar a este momento tan importante en mi formación profesional.

A mi madre Esmilda Vásquez Hidalgo y mi padre Hernán Quiroz López por ser los pilares en mi vida, demostrándome siempre su cariño y apoyo incondicional. Gracias a mis hermanos y hermanas en especial a Rosana.

A mis hijos Ronaldo Jesús y Ronaldinho Adriano, quienes fueron el motor y motivo durante estos cinco años con el fin de que pueda lograr este objetivo. Gracias hijos desde lo más profundo de mi corazón.

Gracias Karina Sonia por formar parte de este proyecto, tu apoyo fue fundamental durante estos cinco años de estudios.

Gracias don Francisco García Ramírez (Panchito, señora Socorro Ramírez García (mamá Shoco), por creer en mí, por sus orientaciones, sus buenos deseos y consejos.

Gracias también a mis compañeros y compañeras de trabajo, por sus consejos y orientaciones, muchas gracias a todos.

Branco Tuesta Gratelly

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

También quiero agradecer a la Universidad Privada de Pucallpa, directivos y toda su plana de docentes, por la organización que se dio desde el día que se creó y hasta la actualidad siguen siendo parte fundamental de esta región y del país.

Asimismo, agradecer a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez y a mi esposa Juliana Cristina por su apoyo y paciencia incondicional en este proyecto de estudio.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Lic. Adm. Mg. Lila Ramírez Zumaeta, principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Ronald Quiroz Vásquez

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Branco Tuesta Gratelly con DNI N° 46164663 y Ronald Quiroz Vasquez DNI N° 40250515, Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada: "Liderazgo organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021".

Declaramos bajo juramento que:

1. La presente investigación es autoría de los suscritos.
2. En su redacción hemos respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plago total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 27 de diciembre de 2021.



Branco Tuesta Gratelly
DNI: 71419426



Ronald Quiroz Vasquez
DNI: 73711899

CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO



"AÑO DEL FORTECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 14

Pucallpa 08 de febrero del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: "LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, DISTRITO DE CALLERIA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI -2021" perteneciente a los bachilleres: BRANCO TUESTA GRATELLE y RONALD QUIROZ VASQUEZ.]

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas
Escuela : Administración de Negocios
Asesor : Mg. Lila Ramírez Zumaeta

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 23,4%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jaime Rojas Elecano', is written over a horizontal line.

Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

RESUMEN

Se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021. El **método** utilizado fue el **inductivo-deductivo**, el **tipo** de investigación es **descriptivo correlacional de corte transversal no experimental**, la muestra de estudio estuvo conformada por 95 trabajadores administrativos de la Oficina de Administración del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021, a quienes se les aplicó dos instrumentos elaborados por los investigadores, los mismos que fueron validados por expertos. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,294$ correlación baja positiva y $p\text{valor} = 0,031 < 0,05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 38,95% de trabajadores administrativos perciben liderazgo organizacional regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 2,11% muy alto, 6,32% bajo y 51,58% nivel alto y la variable desempeño laboral el 18,95% de trabajadores administrativos refieren que el desempeño laboral es de manera regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 27,37% muy alto, 4,21% bajo y 48,42% nivel alto. Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Palabras clave: Liderazgo organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between organizational leadership and job performance of the administrative staff of the Regional Hospital of Pucallpa, Callería district, Coronel Portillo province, Ucayali region, 2021. The method used was inductive-deductive, the The type of research is descriptive, correlational, cross-sectional, non-experimental, the study sample consisted of 95 administrative workers from the Administration Office of the Regional Hospital of Pucallpa, Callería district, Coronel Portillo province, Ucayali region, 2021, who were applied two instruments developed by the researchers, the same ones that were validated by experts. After applying the Spearman statistical test, $r = 0.294$ low positive correlation is obtained and $p \text{ value} = 0.031 < 0.05$, that is, it is significant, the null hypothesis is rejected with a significance level of 5%. Likewise, 38.95% of administrative workers perceive regular organizational leadership in the Regional Hospital of Pucallpa, followed by 1.05% very low, 2.11% very high, 6.32% low and 51.58% high level and the work performance variable 18.95% of administrative workers report that work performance is regular in the Regional Hospital of Pucallpa, followed by 1.05% very low, 27.37% very high, 4.21% low and 48.42% high level. It is concluded that there is a significant relationship between organizational leadership and the job performance of the administrative staff of the Regional Hospital of Pucallpa, Callería district, Coronel Portillo province, Ucayali region, 2021.

Keywords: Organizational leadership, job performance.

ÍNDICE

Jurado evaluador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Constancia de originalidad	v
Constancia antiplagio	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice	ix
Índice de tablas y figuras	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	01
1.1 Planteamiento del problema	01
1.2 Formulación del problema	02
1.2.1 Problema general	02
1.2.2 Problemas específicos	03
1.3 Formulación de objetivos	03
1.3.1 Objetivo general	03
1.3.2 Objetivos específicos	03
1.4 Justificación de la investigación	04
1.5 Delimitación del estudio	05
1.6 Viabilidad del estudio	05
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	06
2.1 Antecedentes del problema	06
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Definición de términos básicos	19
2.4 Formulación de hipótesis	20
2.4.1 Hipótesis general	20
2.4.2 Hipótesis específicas	21
2.5 Variables	21
2.5.1 Definición conceptual de la variable	21
2.5.2 Definición operacional de la variable	22

2.5.3 Operacionalización de las variables	22
CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA	25
3.1 Diseño de la investigación	25
3.2 Población y Muestra	26
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.4 Validez y confiabilidad del instrumento	28
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	31
CAPÍTULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
4.1 Resultados	32
4.2 Discusión	46
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	55
Anexo 1: Matriz de consistencia	56
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	58
Anexo 3: Matriz de validación	62
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	65
Anexo 5: Constancia antiplagio	72
Anexo 6: Acta de sustentación	73
Anexo 7: Permiso	74
Anexo 8: Fotos	75

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla y Figura 1: Dimensión: Liderazgo autoritario	32
Tabla y Figura 2: Dimensión: Liderazgo democrático	34
Tabla y Figura 3: Dimensión: Liderazgo permisivo	35
Tabla y Figura 4: Variable: Liderazgo organizacional	36
Tabla y Figura 5: Dimensión: Capacidad administrativa	37
Tabla y Figura 6: Dimensión: Relaciones interpersonales	38
Tabla y Figura 7: Dimensión: Responsabilidad	39
Tabla y Figura 8: Dimensión: Emocionalidad	40
Tabla y Figura 9: Variable: Desempeño Laboral	41
Tabla 10: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las Variables liderazgo organizacional y desempeño laboral	42
Tabla 11: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo autoritario y desempeño laboral	43
Tabla 12: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral	44
Tabla 13: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión liderazgo permisivo y desempeño laboral	45

INTRODUCCIÓN

Este estudio nos da a conocer la relación que existe entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Este trabajo de investigación fue estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: El Problema de Investigación, se profundiza sobre el problema, su justificación, objetivos de la investigación y otros que se abordan para el correcto conocimiento del tema a investigar.

Capítulo II: El Marco Teórico, se trata la fundamentación teórica; en la tesis se emplearon 3 dimensiones y 17 indicadores de la variable liderazgo organizacional, 4 dimensiones y 14 indicadores de la variable desempeño laboral.

Capítulo III: La Metodología, contiene la metodología empleada para desarrollar el trabajo de investigación, como el tipo de investigación no experimental, el nivel de investigación correlacional, el esquema de la investigación, la población, la muestra, se define operativamente al instrumento de recolección de datos y se detalla las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del SPSSV22. En la discusión de resultados se presenta la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Se finaliza el trabajo de investigación con la conclusión referida al cumplimiento del objetivo de determinar la existencia de la relación entre la variable liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Hablar del tema de la administración de recursos humanos, es algo muy complejo, pero a la vez es un reto para los encargados de administrar este recurso donde tiene que poner a prueba sus habilidades, destrezas y sobre todo su capacidad de liderazgo que lleve a buen puerto los destinos de una entidad u organización.

Entonces se puede afirmar que tratar permanentemente con un elemento humano volátil impredecible hace del trabajo en este campo una tarea muy desafiante. El manejo del personal de la organización está siempre cada vez más complejo, dedicado a la rapidez de los cambios y a la complejidad creciente de los ambientes laborales.

El desempeño de un empleado siempre va a estar influenciado por el tipo de cultura corporativa, por las diferencias individuales del mismo, por las características personales del gerente supervisor, entre otras, esta última influencia del gerente sobre sus empleados, nos permitirá evaluar a los profesionales que trabajan bajo el mando de un estilo particular de liderazgo; entendiéndose por liderazgo, la relación que ocurre entre el líder y los demás (Bolman y Deal, 1995).

La problemática fundamental radica en las organizaciones en las que siempre se ha observado conflictos entre sus miembros, es decir el gerente, directivos y administrativos con los usuarios, o en ocasiones se forman grupos totalmente antagónicos que impiden realizar mejoras significativas en aras de buscar la calidad administrativa, en cuyas situaciones las entidades descentralizadas, es más, no hacen el monitoreo y la evaluación correspondiente.

El gran desafío del cambiante mundo actual ha traído como consecuencia la búsqueda de la exigencia en los gerentes, y a su vez el desarrollo de habilidades de liderazgo. La manera como se gerencia el recurso humano, no puede realizarse de manera única igual para todas las situaciones.

Motivados por estas consideraciones se ha creído conveniente realizar la presente investigación, con la finalidad que el Hospital Regional de Pucallpa, logre esa empatía entre los directivos y los trabajadores de esa entidad persiguiendo en todo momento proyectar un liderazgo organizacional que repercuta en un buen desempeño laboral no solo del personal administrativo, sino de todos los trabajadores de la entidad.

El Hospital Regional de Salud de Pucallpa es un establecimiento de atención médica pública regional con 32 camas presupuestadas. Está en la ciudad de Pucallpa creada en 1946 como el primer hospital de la región según el censo. Actualmente es conocido por la selección de fútbol Deportivo Hospital y por tener una amplia atención desde otras localidades interprovinciales. Está siendo administrado por el Gobierno Regional de Ucayali junto al Ministerio de Salud del Perú.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de

Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional

de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Se le dio la importancia al desarrollo de esta investigación por el aporte de conocimientos y estrategias que servirán para que los directivos del Hospital Regional de Pucallpa puedan transmitir a su personal para que repercuta en un mejor desempeño laboral.

1.4.2 Practica

La aplicación de estrategias de liderazgo contribuirá para que el desempeño laboral de los trabajadores se manifieste en un excelente clima laboral para que tanto ellos y los usuarios del Hospital Regional perciban la calidad del servicio.

1.4.3 Metodológica

Metodológicamente se empleará el **método deductivo e inductivo** y viceversa, **es decir se verá información general y específica** de las variables en estudio que nos ayudará a obtener una conclusión general de nuestro estudio, lo que nos permitirá también desarrollar y alimentarnos de nuevas técnicas e instrumentos de recolección de la información necesaria.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Espacial

El ámbito donde se desarrollará la investigación es en el Hospital Regional de Pucallpa.

1.5.2 Temporal

El desarrollo del presente estudio estará comprendido entre los meses de **mayo a diciembre** del año 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad técnica

El trabajo de investigación es factible por la disposición de los recursos teóricos, financieros, humanos, materiales necesarios para su ejecución, considerando las normativas vigentes en la Universidad Privada de Pucallpa en concordancia con la nueva Ley Universitaria.

1.6.2 Viabilidad financiera

Este estudio de investigación será financiado en su totalidad por los investigadores Branco Tuesta Grately y Ronald Quiroz Vásquez.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes internacionales

Hernández (2013). En su tesis: *“El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Universidad del Rosario, Bogotá-Colombia, llegó a las siguientes conclusiones: el líder de una entidad debe ser el más capacitado en cuanto a la formación en valores y ética, debe expresarse en un lenguaje claro, tener habilidades especiales en escuchar a su equipo y tener presente las capacidades de cada miembro, para fortalecerlas y trabajar en conjunto con la empresa, con un liderazgo eficiente, debe estar en constante formación y/o aprendizaje continuo de nuevas técnicas de planeación, realización y también, controlar y evaluar de manera frecuente los procesos para llevar al éxito la entidad, sin dejar de lado el aspecto humano, en cuanto al buen trato y la cortesía en el trabajo. También debe permitir a su equipo ser productivos y creativos. La visión de entidad garantiza en hacer bien las cosas e ir en contra de correr riesgos, buscando nuevas direcciones: además proporcionar líderes que resuelvan problemas de manera que todos participen en dicha entidad”.

Clerc, Saldivia y Serrano (2006)). En su tesis titulada: "Liderazgo y su influencia en el clima laboral, Universidad Austral de Chile, Osorno, Chile, en sus conclusiones manifiestan: que para alcanzar un buen clima laboral se necesita fomentar y favorecer las buenas relaciones interpersonales, dentro del equipo, con el propósito de aumentar el capital humano y así sentirnos satisfechos con el trabajo. Se encontró la necesidad de tener líderes que tengan la habilidad de lograr en la persona una actitud buena, se sienta identificado, comprometido con la empresa y así motivarse en el trabajo. La forma de llevar a cabo este liderazgo debe ser dinámica, adaptable según las necesidades que surjan en el equipo. El líder debe lograr autonomía en el trabajo del personal para aumentar su confianza y mayor productividad. En la toma de decisiones deben participar todos los miembros del equipo, donde se tome en cuenta las opiniones del personal, con lo cual el personal se siente ser valorado y que pertenece a este equipo. Las decisiones no deben ser impuestos por un líder autoritario. El trabajo en equipo es importante y para su buen funcionamiento se deben tener fijados los objetivos a alcanzar; se debe delegar funciones a cada uno de los miembros según sus habilidades de manera de lograr una mayor satisfacción de ellos, para así lograr los objetivos y metas establecidas en forma más eficiente. El líder tiene que ser capaz de motivar, guiar y estimular las capacidades y habilidades de cada uno para lograr el objetivo".

Altuve y Serrano (1999). En su trabajo de investigación: "*Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y desempeño laboral*. Universidad Católica de Andrés Bello – Caracas. La relación que existe entre las variables, percepción de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, fue una correlación positiva débil. Nos inclina a afirmar que dicha correlación no existe como tal o es prácticamente nula, de acuerdo al valor numérico que se obtuvo como resultado del coeficiente r de correlación de Pearson; es decir, a la luz de los datos del análisis realizado en Xerox de Venezuela, no hay asociación alguna de los gerentes percibidos por los empleados profesionales y el desempeño laboral de sus subordinados, esto pudiera deberse a los estilos de

liderazgo empleados no se adaptan totalmente con las pautas y valores de la organización o que existe otras variables tales como: motivación, compromiso, participación del empleado que pudieron haber influido y que no se tomaron en cuenta”.

Carballo et al. (2015). En su investigación titulada: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México, 2015*”. Tuvo por objetivo: conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud. Material y métodos: la muestra estuvo compuesta por 97 trabajadores activos a quienes se les aplicó dos instrumentos integrados en un solo cuestionario denominado COSL2014. Los resultados fueron los siguientes: 1) El 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional favorable (nivel alto), además ningún trabajador consideró que existiera un clima inadecuado (nivel bajo), 2) En relación a la satisfacción laboral el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos, asimismo se pudo observar que existe una alta insatisfacción en lo que respecta a infraestructura y equipamiento (34%), además de una insatisfacción debido a las carencias de incentivos económicos y beneficios laborales (44%). Conclusión: existe un buen ambiente de trabajo establecido básicamente en la confianza en el personal y buen trato por parte del personal gerencial, logrando relaciones interpersonales óptimas, que se espera mejoren la rentabilidad del programa; por otro lado en cuanto a la satisfacción laboral, existe una parcial insatisfacción por parte de los trabajadores relacionadas primordialmente por las condiciones de trabajo, infraestructura, equipamiento e insumos para la ejecución y optimización de los procesos”.

Rueda (2014). En su trabajo de investigación titulado: “*Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro, Colombia (2014)*”. Con el objetivo: determinar la relación existente entre las percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima laboral en los

trabajadores del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro. Materiales y métodos: la población estuvo compuesta por 53 funcionarios del área administrativa, y a través de un muestreo probabilístico se estableció como muestra a 44 trabajadores. La recolección de los datos fue realizado a través de los cuestionarios CELID (Cuestionario de Estilo de Liderazgo) y la EDCO (Escala de clima organizacional). Resultados: 1) El 84% de los trabajadores percibe un clima organizacional adecuado, en un nivel alto y el 16% considera que se encuentra en un nivel promedio por lo cual resulta necesario modificaciones que permitan que llegue a un nivel óptimo, 2) En cuanto al estilo de liderazgo, el que mayor predominio presenta en la Fundación es el estilo de liderazgo transformacional, seguido de la exhibición de los comportamientos de un líder con características del estilo transaccional y en menor proporción la presencia de comportamientos bajo el estilo Laissez Faire, 3) Considerando que la significancia estadística debe ser inferior a 0.05, se determinó que existe una relación significativa (0.624) entre las variables de estudio; además también se logró determinar que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transaccional (0.455) y el estilo de liderazgo transformacional (0.607) con el clima organizacional. Conclusión: Los resultados de este estudio demuestran que se pueden crear muchos esfuerzos por parte de los líderes para impulsar y motivar el buen desempeño de los trabajadores, creando así una atmósfera de confianza”.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Pérez y Rivera (2015). En su tesis: *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú. Llegaron a las siguientes conclusiones: En el Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, periodo 2013, se observó que el clima organizacional de los trabajadores es de nivel medio o moderado, podemos decir lo mismo en cuanto a la satisfacción laboral. Los trabajadores si se involucrados en sus labores ya que se refleja compromiso asumir y superar retos y trabajan en equipo. Los jefes

realizan supervisiones a sus trabajadores y estos opinan que el nivel de supervisión es adecuado, lo cual arrojan resultados positivos, confiando en sus trabajadores y delegando responsabilidades institucionales. En cuanto a la comunicación existe retroalimentación en cuanto a sus funciones, hay confianza para comunicar y expresar necesidades. El ambiente donde trabajan es seguro, la infraestructura, seguridad laboral, las remuneraciones van acordes a los perfiles de cada puesto. Con respecto a la autorrealización los trabajadores sienten que se pueden desarrollar personal y profesionalmente”.

Gamboa (2013). En su tesis: “Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia. Universidad San Martín De Porres. Lima-Perú. Arribó a las siguientes conclusiones: El clima laboral entre los trabajadores de la empresa Bombonería Di Perugia es de un nivel medio, ya que se observa acciones positivas que fortalecen la motivación de los trabajadores. Los tres puntos críticos del clima laboral detectados por los trabajadores son: autorrealización, comunicación y condiciones laborales. El factor de involucramiento laboral y supervisión es más aceptado por los trabajadores de la empresa. La apreciación del clima laboral varía según los grupos de edad. El segundo grupo, oscilan entre 31 a 40 años presenta un porcentaje favorable del clima laboral, lo que no se ve en el primer grupo de 19 a 30 años, y el tercer grupo de 41 a 55 años. Los cinco puntos del clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se detectan en diferentes niveles para los cuatro grupos laborales: operarios de producción, supervisores, administrativos y jefes”.

Miranda y Quispe (2016). En su tesis titulada: “*Liderazgo empresarial y clima laboral en el área de recursos humanos del Jurado Nacional de Elecciones, Lima, 2015*”. Universidad Peruana de las Américas. En este estudio se investiga el papel que cumple el liderazgo empresarial y el clima laboral en un área que necesita con urgencia una mejora y rediseño, determinando que sí existe relación entre ambos y es complemento necesario para que e área de recursos Humanos de la empresa logre

objetivos en común. La investigación se centra en la función y utilización de ambas variables para determinar la relación que ayudará a entender la necesidad y La importancia que estas variables pueden repercutir en la toma de decisiones y logros de objetivos de cualquier área y/o empresa que se quiera investigar. La investigación consistió en analizar por qué la falta de liderazgo, influye en el clima laboral del área de recursos humanos. Buscamos por posibles problemas que afectan a las variables y las alternativas de solución que puedan rediseñar parámetros que permitan una relación entre las variables. La investigación se elaboró por medio de un historial de información laboral, desempeño y logro de objetivos de años anteriores, así como encuestas a trabajadores actuales de la empresa, como también se utilizó información de libros, páginas web, blogs y tesis para entender mejor los conceptos de liderazgo y clima laboral, finalmente se elaboró conclusiones y recomendaciones para los investigadores que quieran llegar más a fondo con este tema. La investigación tuvo como resultado una respuesta positiva al encontrar que el liderazgo influye en el clima laboral, de tal manera que la ausencia de ambas partes en un mismo lugar de trabajo causaría deficiencia en el logro de objetivos, así como también se pudo detectar que la carga laboral y el ausentismo, es un problema muy grave que tiene el área de recursos humanos de la empresa”.

2.1.3 Antecedentes locales

Hidalgo y Torres (2021). En su tesis: *“Liderazgo empresarial y clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021. El método utilizado fue el inductivo-deductivo, el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental, la muestra de estudio estuvo conformada por 15 trabajadores del área Financiera y

Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021, a quienes se les aplicó dos instrumentos elaborados por las investigadoras, los mismos que fueron validados por criterio de jueces. Los resultados demuestran que, el 53.33% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo empresarial en el área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 26.67% nivel nunca y 20.00% nivel a veces y respecto a la variable clima laboral el 66.67% de encuestados refieren que siempre se percibe clima laboral favorable en el área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 20.00% nivel nunca y 13.33% nivel a veces. Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt”.

Postillos (2019). En su tesis titulada: “*El liderazgo y satisfacción de los clientes de la telefonía Movistar en Pucallpa, 2018*”. Universidad Privada de Pucallpa. La investigación formuló el objetivo: determinar la relación del liderazgo y satisfacción de los clientes de la telefonía Movistar en Pucallpa, 2018, el instrumento utilizado fue el cuestionario y el método el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de estudio de 64 entre trabajadores y clientes, cuyos resultados fueron: Luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo personal y calidad funcional, resultado $r=0.038$ relación positiva débil y $p\text{valor}=0.769>0.05$, no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. También luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo de influencia y calidad técnica, resultado $r=0.086$ relación positiva débil y $p\text{valor}=0.499>0.05$, no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. Asimismo, luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo estratégico y valor percibido, resultado $r=0.007$ relación positiva débil y $p\text{valor}=0.956>0.05$, no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. Del mismo modo, luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo de resultados y expectativas,

resultado: 0.082 relación positiva débil y $p=0.520 > 0.05$, no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. Finalmente, luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las variables liderazgo y satisfacción de los clientes, resultado $r=0.076$ relación positiva débil y $p_{valor}=0.549 > 0.05$, no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula y se concluye: la relación del liderazgo y satisfacción de los clientes de la telefonía Movistar en Pucallpa, no es significativa, por lo tanto, implica aceptar la hipótesis nula”.

Carrasco y Mesías (2019). En su tesis titulada: “*Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018*”. Universidad Privada de Pucallpa. Tuvo por objetivo general determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018. En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018. El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal – correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores administrativos de la Municipalidad. El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa SPSSv23. En la investigación se determinó que el liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha -Pucallpa, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,410$ que tienen asociado una probabilidad $p_{valor}=0.020 < 0,05$ por lo que dicha relación es positiva moderada, lo que nos indicó que el liderazgo contribuyó hacia una relación positiva y significativa”.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Liderazgo organizacional

El liderazgo

Chiavenato (2004). “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana”.

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012). Sostienen que “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo”.

Liderazgo organizacional

“Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización” (Ivancevich, 2005, p. 492).

“Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas” (Hughes, 2007).

Importancia del liderazgo organizacional

Herrera (2005). “En la actualidad las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales. Y se requiere para tener una ventaja competitiva líderes innovadores y flexibles que acepten y se adapten al cambio, para responder a un mundo globalizado y con una competencia creciente de los mercados internacionales. Sin embargo, el problema es que muchas organizaciones no logran responder a esta nueva visión porque tienen demasiados administradores y pocos líderes”.

2.2.1.1 Dimensiones e indicadores del liderazgo organizacional

Dimensión 1: Liderazgo autoritario

“El líder fija las directrices sin la participación del grupo. A medida que se requiere, el líder determina los pasos a seguir en las técnicas que se utilizarán en la ejecución de las tareas de modo imprevisible para el grupo. El líder determina cuál es la tarea que cada uno debe ejecutar y quien es su compañero de trabajo. El líder es dominante. Elogia y critica el trabajo individual de cada miembro” (Castaño, 2013).

Indicadores:

- Nivel de decisión vertical.
- Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.
- Grado de control al personal administrativo.
- Grado de estima al personal administrativo.
- Grado de valoración del pedido del personal administrativo.
- Grado de impedimento a los aportes de los trabajadores administrativos.

Dimensión 2: Liderazgo democrático

“Las directrices son debatidas por el grupo y son decididas por éste con el estímulo y el apoyo del líder. El propio grupo esboza los pasos a seguir y las técnicas para alcanzar el objetivo y solicita consejo técnico cuando es necesario. Éste propone dos o más alternativas para que el grupo escoja. Así las tareas requieren nuevas perspectivas en los debates. Las divisiones de las tareas quedan a criterio del grupo y cada miembro tiene la libertad de escoger a sus compañeros de trabajo. El líder busca ser un miembro más del grupo, sin encargarse mucho de las tareas. Es objetivo y se limita a los hechos en sus críticas y elogios” (Castaño, 2013).

Indicadores:

- Grado de preocupación por su personal.
- Nivel de confianza en la capacidad de su personal.
- Nivel de asignación de responsabilidad al personal.
- Nivel de toma de decisiones compartidas.
- Grado de aceptación de aportes de su personal.

Dimensión 3: Liderazgo permisivo

“Libertad completa en las decisiones grupales o individuales. Participación mínima del líder. La participación del líder en el debate es limitada. Presenta algunos materiales al grupo y aclara que se suministrará información si la solicitan. La división de las tareas y la elección de compañeros quedan a cargo del grupo. Absoluta falta de participación del líder. El líder no hace ningún intento de evaluarlo o regularlo el curso de los acontecimientos. Solo hace comentarios esporádicos sobre las actividades de los miembros, cuando se le pregunta” (Castaño, 2013).

Indicadores:

- Nivel de preocupación por la tarea de su personal.
- Nivel de intromisión al trabajo del grupo.
- Grado de evasión de responsabilidades.
- Nivel de accesibilidad de información.
- Nivel de delegación de responsabilidades.
- Grado de aceptación del trabajo de su personal.

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Bohórquez (2004) define el desempeño laboral “como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

Stoner (1994) quien definió el desempeño laboral “como la forma en que los empleados trabajan para alcanzar las metas comunes de forma eficiente y sujetos a unas reglas previamente establecidas”.

Importancia del desempeño laboral

Robbins (2004). “La evaluación del desempeño laboral es una valiosa herramienta para gestionar las acciones de los encargados de área que tienen como principal objetivo medir el trabajo y los resultados de un colaborador”.

2.2.2.1 Dimensiones e indicadores del desempeño laboral

Dimensión 1: Capacidad administrativa

Según Donald C. Stone (2015), “se entiende por capacidad administrativa la habilidad institucional de un gobierno —o ministerio, departamento, empresa pública, estado, ciudad, etc. ... No existe una manera simple, cuantitativa o cualitativa, para estimar o medir la capacidad administrativa”.

Indicadores:

- Nivel de capacidad para hacer su función interesante.
- Nivel de capacidad para planificar adecuadamente el proceso de organización.
- Grado de utilización de prácticas de liderazgo.
- Nivel de contribución a la formación de valores.
- Nivel de material administrativo.

Dimensión 2: Relaciones interpersonales

Llaneza (2006). Manifiesta “en el medio de trabajo las relaciones interpersonales van a jugar un papel tanto más importante cuanto más afectadas estén de un carácter generalmente coercitivo: no se elige en general, a los colegas en el trabajo, ni a quienes ejercen unas funciones jerárquicas. Estas relaciones interpersonales en el medio de trabajo van a constituir elementos esenciales de la satisfacción en el trabajo”.

Indicadores:

- Nivel de preocupación y dedicación de su trabajo.
- Nivel de expectativa respecto al desarrollo de su trabajo.
- Nivel de flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros.
- Nivel de capacidad de escuchar y apoyar.

Dimensión 3: Responsabilidad

Responsabilidad, tiene su origen en el castellano y según la Real Academia Española “es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”.

Para Nietzsche (2009), “la responsabilidad es un valor aristocrático que entra en conflicto con la idea liberal de igualdad de derechos porque la responsabilidad constituye un señalamiento del individuo que adopta en cada persona una forma única e irreductible”.

Indicadores:

- Nivel de asistencia y puntualidad.
- Nivel de participación en los eventos de la organización.

- Nivel de interés por las necesidades y problemas de la organización.

Dimensión 4: Emocionalidad

Zaccagnini (2004). “La inteligencia emocional se ha convertido en una habilidad necesaria para el buen funcionamiento de la persona, una habilidad que le proporciona conocer sus estados emocionales, pensar las emociones y comprender y controlar sus respuestas emocionales y de comportamiento. En los últimos años las emociones se han puesto de moda y existe un mayor interés por conocer todo lo relacionado al mundo de los sentimientos”.

Indicadores:

- Nivel de autoestima.
- Grado de satisfacción con su labor diaria.

2.3 Definición de términos básicos

Competitividad: “Es la capacidad de una empresa para producir y mercadear productos en mejores condiciones de precio, calidad y oportunidad que sus rivales”. (Porter, 1985).

Eficiencia: “Es la expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos” (Andrade, 2005, p. 253).

Toma de decisiones: “Es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción, está enfocada bajo los parámetros de la teoría de juegos y la de caos”. (Freeman y Gilbert, 2008).

Entidad pública: “Conjunto de entidades con autoridad delegada por el Estado con el fin de administrar eficientemente los recursos nacionales para lograr el bien común que es la meta del Gobierno” (Sánchez, 2011).

Administración Pública: “La Administración Pública es una organización a través de la cual se ejerce la acción del gobierno de acuerdo a la Ley, el presupuesto, las normas y reglamento, orientada al establecimiento de metas y objetivos, a la ejecución de actividades y a control y evaluación de la gestión del Estado. Esta apreciación general, permite precisar que la Administración Pública se caracteriza porque básicamente se ocupa de los fines que conciernen al Estado, lo cual la relaciona en toda su extensión con la sociedad y con la economía en su conjunto” (Alvarado, 2012).

Liderazgo y valores: “Los líderes tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo en paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo, lo cual sostiene que los líderes se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar” (Álvarez, 2007).

Comunicación organizacional: “La comunicación organizacional es básica para la producción, innovación y mantenimiento de la empresa” (Rodríguez, 2006).

Capacitación: “En la actualidad la capacitación se ha constituido en el eje central de los planes de acción encaminados a que las organizaciones logren un mejoramiento continuo y un mayor crecimiento, es decir, se ha constituido en una estrategia de competitividad, contribuyendo al desarrollo y crecimiento del capital humano. Sin la capacitación y las empresas y por ende sus colaboradores no podrían ser competitivos tal y como lo exige la economía actual, una empresa que no busque capacitar a sus colaboradores, simplemente no podrá sobrevivir al nuevo entorno mundial” (Drucker, 2001).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.
- b. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.
- c. Existe relación significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

2.5 Variables

2.5.1 Definición conceptual de la variable

Variable 1: Liderazgo organizacional

Chiavenato (2007). “Es un proceso en el que el Líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización”.

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2000). “El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Chiavenato (2011). Menciona que “el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Milkovich y Boudrem (1994), afirman que “el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas”.

2.5.2 Definición operacional de la variable

Definición operacional de la variable 1: Liderazgo organizacional

Operacionalmente la variable liderazgo organizacional, se define mediante tres dimensiones: Liderazgo autoritario (6 ítems), Liderazgo democrático (5 ítems), Liderazgo permisivo (6 ítems), con cinco opciones: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto.

Definición operacional de la variable 2: Desempeño laboral

Operacionalmente la variable desempeño laboral, se define mediante cuatro dimensiones: Capacidad administrativa (5 ítems), Relaciones interpersonales (4 ítems), Responsabilidad (3 ítems) y Emocionalidad (3 ítems), con cinco opciones: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto.

2.5.3 Operacionalización de las variables

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Variable 1: Liderazgo organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala Valorativa
		N°	Contenido	
Liderazgo autoritario	Nivel de decisión vertical	1	¿En qué nivel el jefe inmediato toma las decisiones para solucionar los problemas de la institución en forma autoritaria?	1. Muy bajo
	Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	2	¿En qué nivel el jefe inmediato asume toda la responsabilidad en el resultado de su forma de decisión?	
	Grado de control al personal administrativo	3	¿Cuál es el grado de control de asistencia del jefe inmediato al personal administrativo de la institución?	
	Grado de estima al personal administrativo	4	¿En qué nivel el jefe inmediato desconfía en que sus trabajadores administrativos, son capaces para guiarse a sí mismos?	
	Grado de valoración del pedido del personal administrativo	5	¿En qué nivel el jefe inmediato exige al personal a su cargo obediencia a sus órdenes?	
	Grado de impedimento a los aportes de los trabajadores administrativos	6	¿En qué nivel el jefe inmediato impide que las nuevas ideas de los trabajadores administrativos salgan a la luz, permitiendo las ideas suyas?	2. Bajo
Liderazgo democrático	Grado de preocupación por su personal	7	¿En qué nivel el jefe inmediato demuestra interés por los trabajadores, tanto en su aspecto personal y en su trabajo administrativo?	3. Regular
	Nivel de confianza en la capacidad de su personal	8	¿En qué nivel el jefe inmediato confía en la capacidad y buen juicio de los trabajadores para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo?	
	Nivel de asignación de responsabilidad al personal	9	¿En qué nivel el jefe inmediato asigna funciones, horarios, y equipos de trabajo del personal administrativo?	
	Nivel de toma de decisiones compartidas	10	¿En qué nivel el jefe inmediato permite que los trabajadores administrativos participen con libertad en la toma de decisiones en beneficio de la institución?	4. Alto
	Grado de aceptación de aportes de su personal	11	¿En qué nivel el jefe inmediato acepta las ideas del personal administrativo para contribuir con el logro de los objetivos institucionales?	
Liderazgo permisivo	Nivel de preocupación por la tarea de su personal	12	¿En qué nivel el jefe inmediato demuestra preocupación por el buen desempeño laboral de su personal a su cargo?	5. Muy alto
	Nivel de intromisión al trabajo del grupo	13	¿Cuál es el nivel de intromisión del jefe inmediato en el trabajo del personal a su cargo?	
	Grado de evasión de responsabilidades	14	¿En qué nivel el jefe inmediato evade su responsabilidad, cuando el personal administrativo a su cargo tiene problemas y necesitan de su apoyo?	
	Nivel de accesibilidad de información	15	¿En qué nivel el jefe inmediato proporciona información cuando el personal administrativo lo solicita?	
	Nivel de delegación de responsabilidades	16	¿En qué nivel el jefe inmediato otorga libertad absoluta al personal administrativo su cargo para que trabajen y tomen las decisiones pertinentes en el aspecto institucional?	
	Grado de aceptación del trabajo de su personal	17	¿En qué nivel el jefe inmediato espera que el personal administrativo asuma la responsabilidad por su propia iniciativa para realizar sus actividades?	

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala Valorativa
		N°	Contenido	
Capacidad administrativa	Nivel de capacidad para hacer su función interesante	1	¿En qué nivel considera que la función que desarrolla en su trabajo diariamente resulta interesante?	1. Muy bajo
	Nivel de capacidad para planificar adecuadamente el proceso de organización	2	¿En qué nivel la secuencia de su trabajo responde a lo que sus compañeros de trabajo esperan de usted?	
	Grado de utilización de prácticas de liderazgo	3	¿En qué nivel combina la práctica con la teoría de liderazgo en el desarrollo, actividad o función de trabajo?	
	Nivel de contribución a la formación de valores	4	¿En qué nivel contribuye en la formación de valores en sus compañeros de trabajo?	
	Nivel de material administrativo	5	¿En qué nivel los materiales y equipos que emplea son adecuados para el cumplimiento de sus actividades o funciones?	
Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y dedicación de su trabajo	6	¿En qué nivel demuestra que le gusta su trabajo como administrativo?	2. Bajo
	Nivel de expectativa respecto al desarrollo de su trabajo	7	¿En qué nivel demuestra que se requiere a sí mismo y que es seguro con lo que hace?	
	Nivel de flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros	8	¿En qué nivel a puesto a sus compañeros de trabajo que respondan en sus funciones y responsabilidades?	
	Nivel de capacidad de escuchar y apoyar	9	¿En qué nivel usted escucha a sus compañeros y apoya con sus dificultades laborales y familiares?	
Responsabilidad	Nivel de asistencia y puntualidad	10	¿En qué nivel evalúa su asistencia y puntualidad a su trabajo?	3. Regular
	Nivel de participación en los eventos de la organización	11	¿En qué nivel participa con sus compañeros de trabajo en eventos (como ferias, campeonatos, concursos, etc.) organizados por el Hospital Regional de Pucallpa?	
	Nivel de interés por las necesidades y problemas de la organización	12	¿En qué nivel demuestra interés por la necesidad y problemas de su centro de trabajo?	
Emocionalidad	Nivel de autoestima	13	¿En qué nivel se preocupa por el cumplimiento de sus actividades o funciones y en especial por ser mejor que todos?	4. Alto
	Grado de satisfacción con su labor diaria	14	¿En qué nivel está usted satisfecho con su trabajo diario?	
				5. Muy alto

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

Diseño de estudio no experimental, transversal:

No experimental

Este estudio es de tipo no experimental, dado que el investigador no manipulara los datos de las variables. Al respecto, Hernández, et, al. (2010). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

Transversal

“Es de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et. al, 2010 p. 151).

El nivel de investigación es descriptivo y correlacional:

Descriptivo

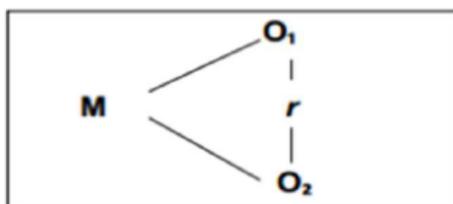
“Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, 2010, p. 85).

Correlacional

La presente investigación es de nivel correlacional, dado que se pretenderá determinar la relación o asociación entre las variables en estudio. Al respecto, Hernández et. Al. (2010) sostuvieron que: “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 87).

La investigación emplea el **método inductivo-deductivo**. es decir, se vio información general y específica para sacar una conclusión general. El cual ayudara a desarrollar y aplicar nuevas técnicas e instrumento de recolección de datos.

El diseño de este estudio, se representa en la figura siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio.

O₁: Observaciones sobre la variable 1: Liderazgo organizacional

O₂: Observaciones sobre la variable 2: Desempeño laboral

R: Relación entre las dos variables en estudio

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

“La población es el conjunto de unidades de observación bien definidas, con características comunes y observables, agrupados con fines de estudio” (Córdova, 2013, p. 84). En tal sentido la población estuvo

conformado por 95 trabajadores administrativos de la Oficina de Administración del Hospital Regional de Pucallpa, según detalle:

Item	Unidades	Cantidad
1	Oficina de Administración	2
2	Unidad de Personal	16
3	Unidad de Economía	16
4	Unidad de Logística	13
5	Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento	48
Total población		95

Fuente: Unidad de Personal del Hospital Regional de Pucallpa - 2021.

3.2.2 Muestra

Para Hernández, et al (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

La muestra de estudio estuvo conformada por 95 trabajadores administrativos de la Oficina de Administración del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Para el recojo de información de la presente investigación, se aplicó la técnica de la encuesta.

3.3.2 Instrumentos

Para el recojo de información se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable de la investigación a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables.

3.4 Validez y confiabilidad del instrumento

3.4.1 Validez

Según Hernández, S. et al. (2014, p. 200) "La validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que desea medir"; para lo cual se determinó claramente las dimensiones con sus respectivos indicadores.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de las variables Liderazgo organizacional y desempeño laboral

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Rojas Elescano, Jaime Augusto	Aplicable
Magister	Aliaga Rojas, César Dolores	Aplicable
Magister	Meléndez Navarro, Jessica Del Pilar	Aplicable

Según el dictamen de los expertos, el instrumento si cumplió con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que tiene coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

3.4.2. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, S. et al., (2014, p. 200. "La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales". **Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.**

El coeficiente alfa fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach (15). Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados (3,17).

Variable 1: Liderazgo organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,861	17

Fuente: Información obtenida del procesamiento con el programa SPSSV.22

Interpretación: el Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,861 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL
(PRUEBA PILOTO)**

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17
1	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3
2	4	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	4
5	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3
8	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4
9	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	1	4	3	3
10	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
11	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2
12	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4
13	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	2
17	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
18	3	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	4	3	1	5	4	4
19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
20	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3

Fuente: Información Obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSSV.22
Muy alto: 5 Alto: 4 Regular: 3 Bajo: 2 Muy bajo: 1

Variable 2: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,892	14

Fuente: Información obtenida del procesamiento con el programa SPSSV.22

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,892 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL (PRUEBA PILOTO)

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14
1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	2	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
5	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3
6	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
7	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	1
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
9	3	4	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5
10	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
11	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4
12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3
14	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
18	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4

Fuente: Información Obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSSV.22
Muy alto: 5 Alto: 4 Regular: 3 Bajo: 2 Muy bajo: 1

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

La investigación analizará y representará los datos mediante figuras y tablas que serán procesadas en el programa Excel y a través del programa SPSS-V22, para luego realizar las interpretaciones correspondientes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Se procesa las encuestas a través del programa SPSSV22 y EXCEL 2010 se presenta resultados en tablas, figuras de las variables y dimensiones en estudio luego se contrasta la hipótesis general y específica.

Tabla 1

Dimensión: Liderazgo autoritario que perciben los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	4	4,21
	ALTO	41	43,16
	REGULAR	43	45,26
	BAJO	4	4,21
	MUY BAJO	3	3,16
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

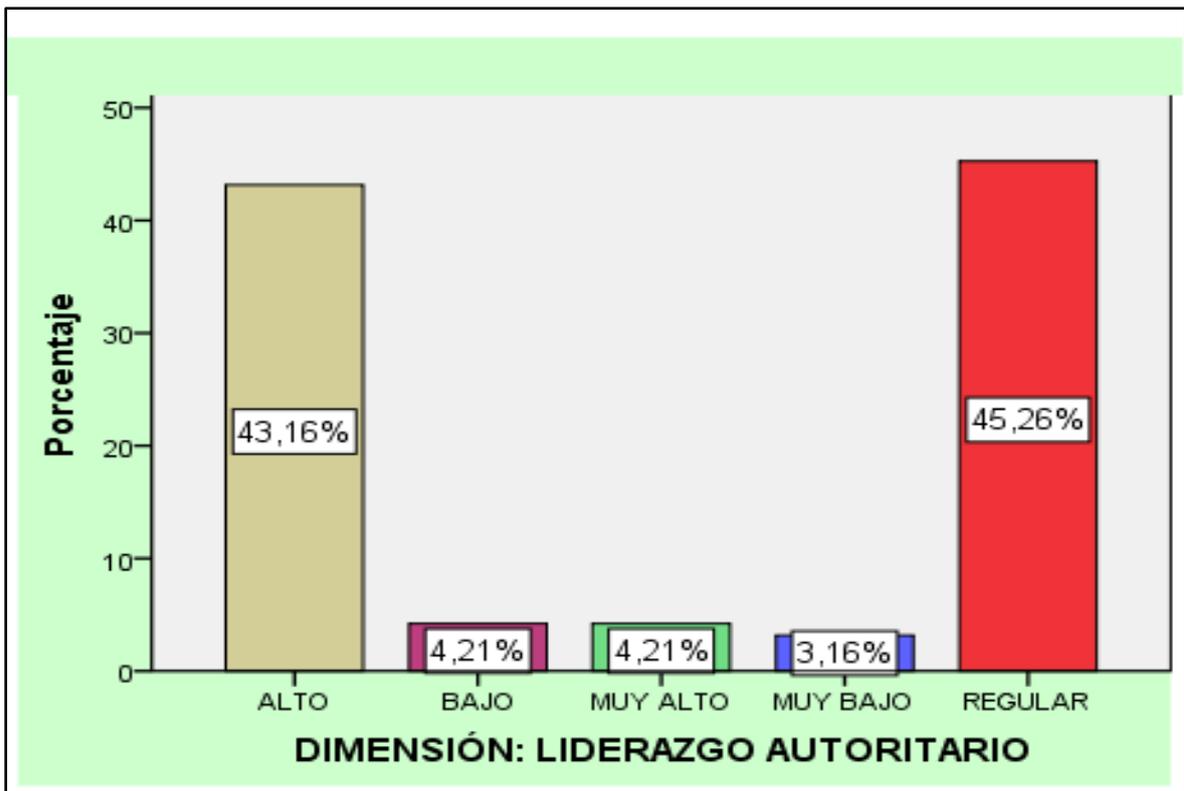


Figura 1: Dimensión: Liderazgo autoritario
Fuente: Tabla 1

Interpretación: De la tabla y grafico 1, se observa el 45,26% de trabajadores administrativos perciben liderazgo autoritario regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 3,16% muy bajo, 4,21% muy alto y bajo y 43,16% nivel alto.

Tabla 2

Dimensión: Liderazgo democrático que percibe los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Calleria, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	16	16,84
	ALTO	53	55,79
	REGULAR	22	23,15
	BAJO	2	2,11
	MUY BAJO	2	2,11
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

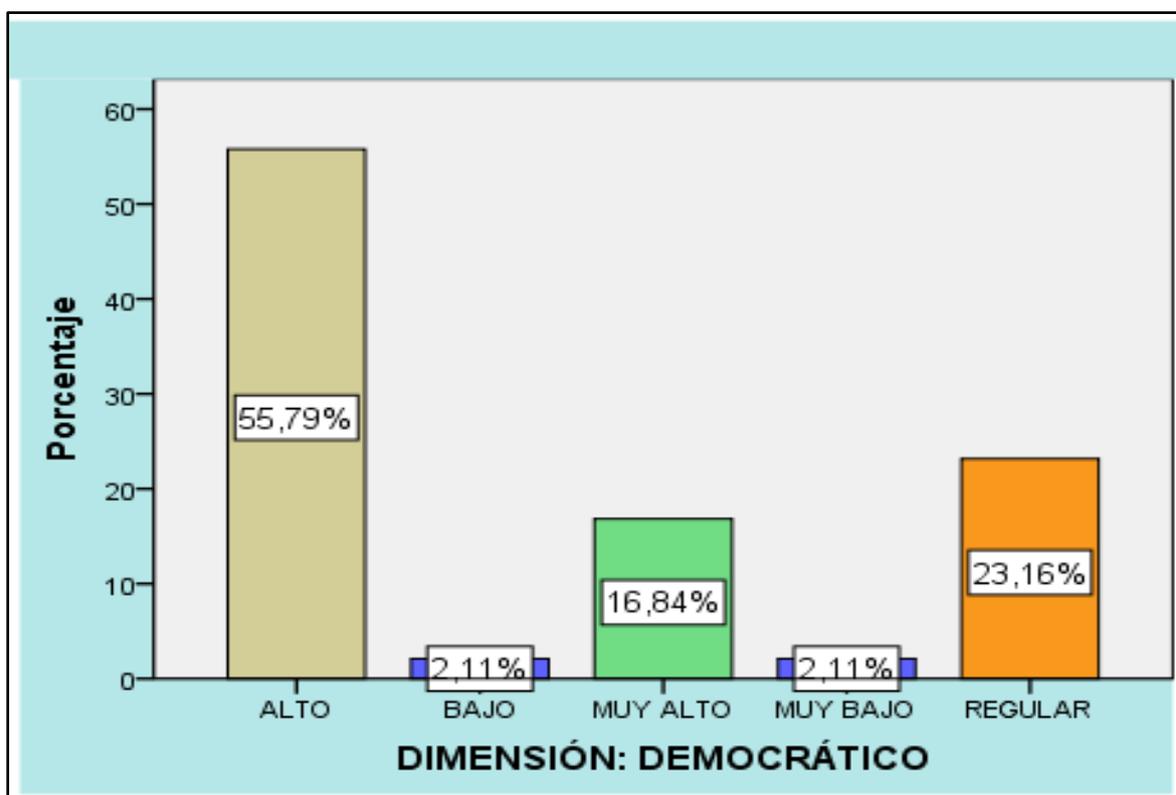


Figura 2: Dimensión: Liderazgo democrático
Fuente: Tabla N°02

Interpretación: De la tabla y gráfico 2, se observa el 23,16% de trabajadores administrativos perciben liderazgo democrático regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 2,11% muy bajo, 16,84% muy alto, 2,11% bajo y 55,79% nivel alto.

Tabla 3

Dimensión: Liderazgo permisivo que percibe los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	3	3,16
	ALTO	24	25,26
	REGULAR	55	57,89
	BAJO	8	8,43
	MUY BAJO	5	5,26
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

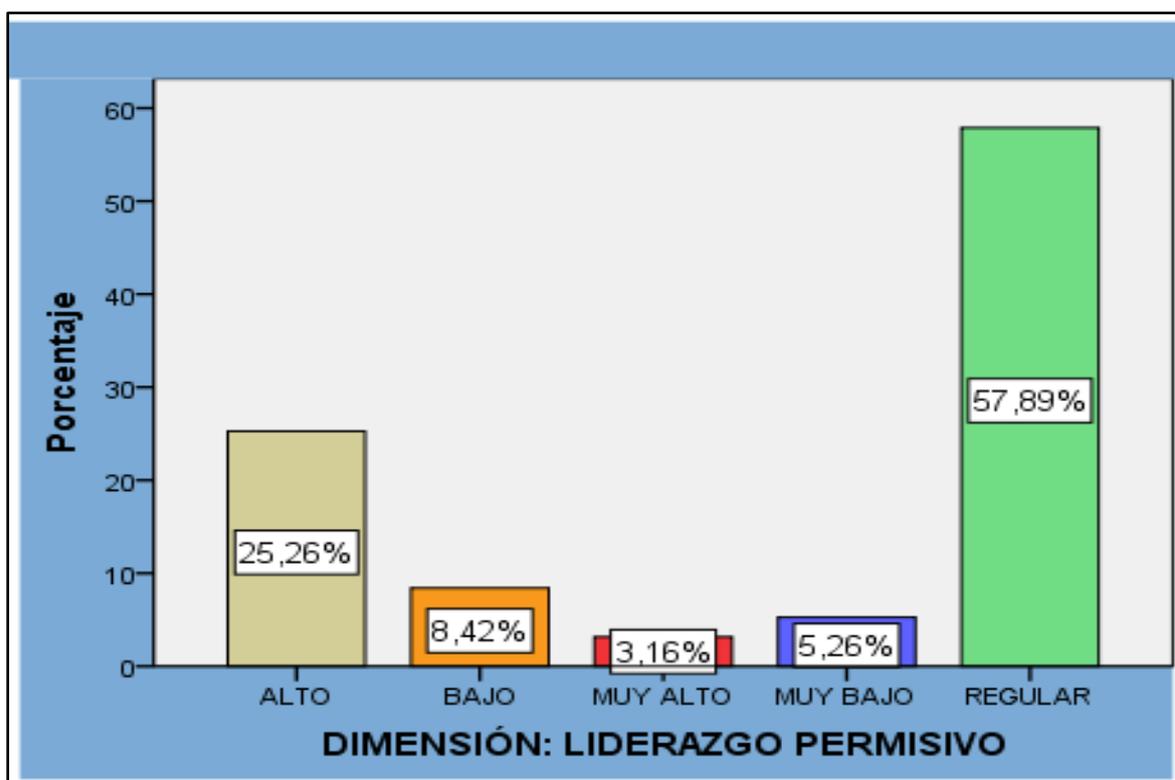


Figura 3: Dimensión: Liderazgo permisivo

Fuente: Tabla 3

Interpretación: De la tabla y gráfico 3, se observa el 57,89% de trabajadores administrativos perciben liderazgo permisivo regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 5,26% muy bajo, 3,16% muy alto, 8,42% bajo y 25,26% nivel alto.

Tabla 4

Variable: Liderazgo organizacional que percibe los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	2	2,11
	ALTO	49	51,58
	REGULAR	37	38,95
	BAJO	6	6,32
	MUY BAJO	1	1,04
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

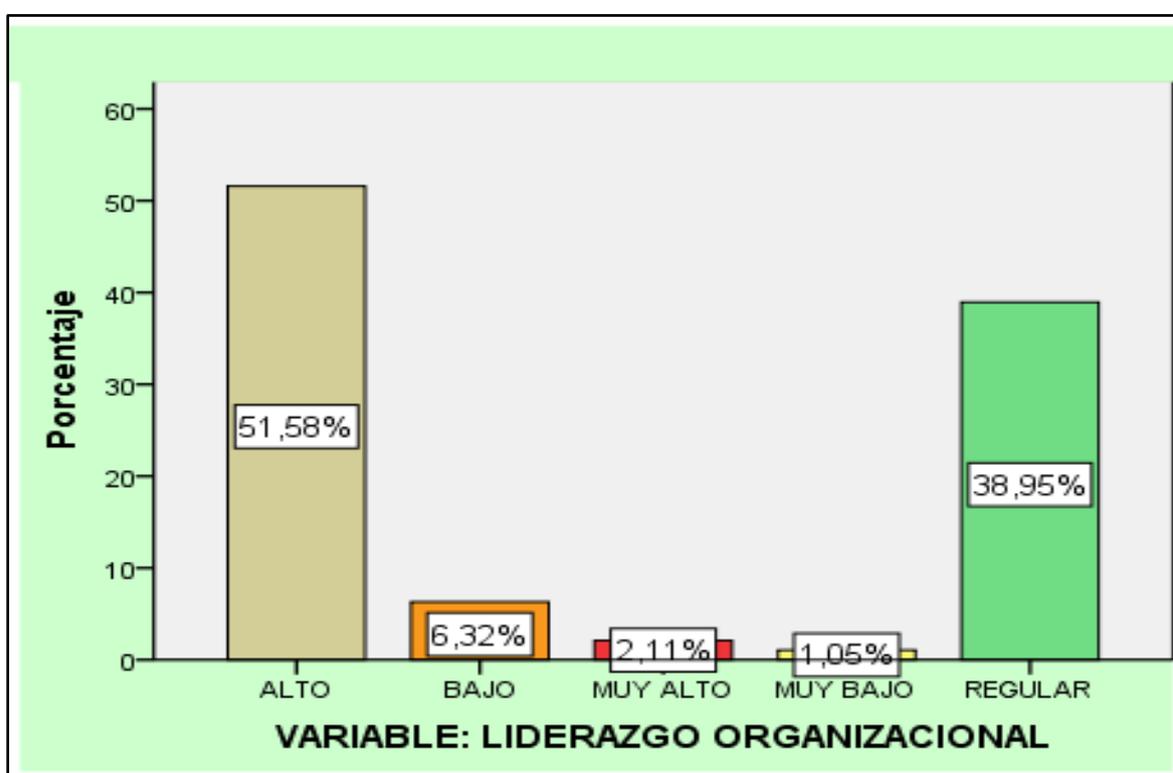


Figura 4: Variable: Liderazgo organizacional
Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla y gráfico 4, se observa el 38,95% de trabajadores administrativos perciben liderazgo organizacional regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 2,11% muy alto, 6,32% bajo y 51,58% nivel alto.

Tabla 5

Dimensión: Capacidad administrativa de trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	2	2,11
	ALTO	79	83,16
	REGULAR	12	12,63
	BAJO	1	1,05
	MUY BAJO	1	1,05
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

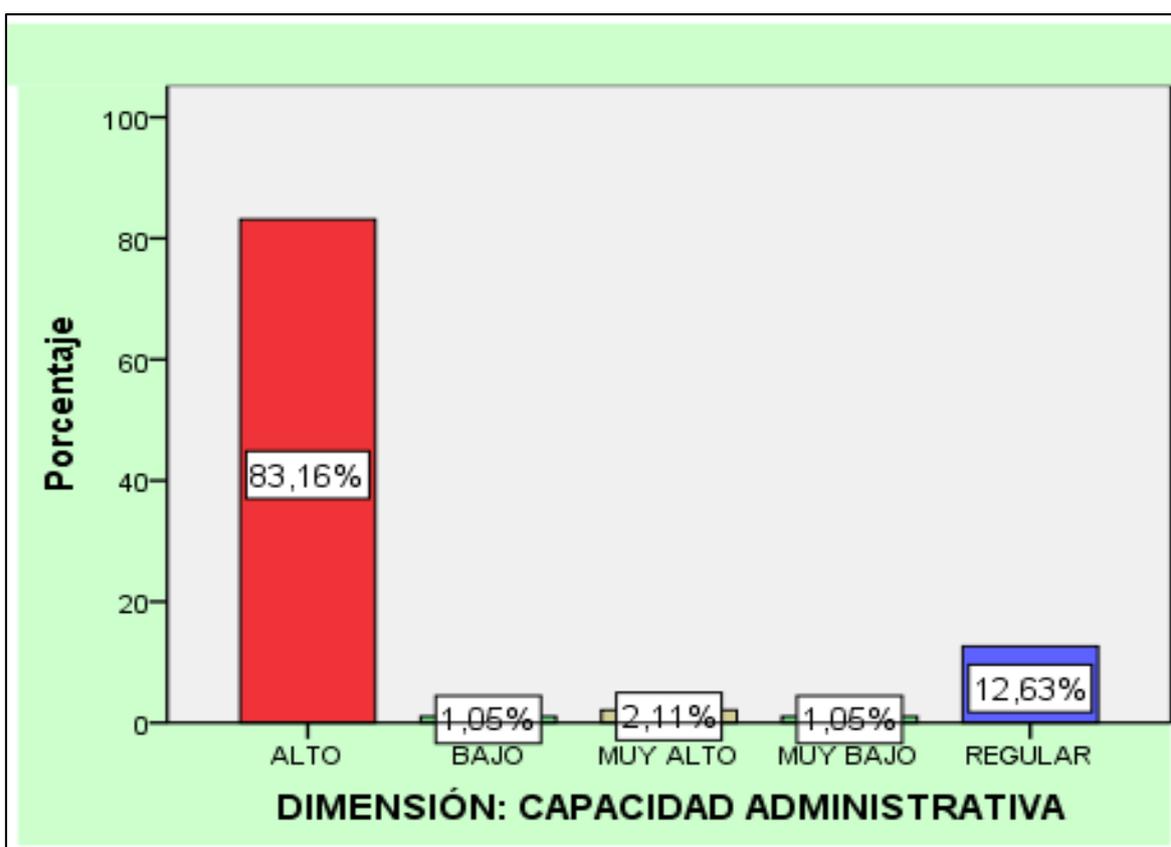


Figura 5: Dimensión: Capacidad administrativa

Fuente: Tabla N°05

Interpretación: De la tabla y gráfico 5, se observa el 12,63% de trabajadores administrativos refieren que de manera regular tienen capacidad administrativa en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 2,11% muy alto, 1,05% bajo y 83,16% nivel alto.

Tabla 6

Dimensión: Relaciones interpersonales de trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	28	29,47
	ALTO	48	50,53
	REGULAR	14	14,74
	BAJO	1	1,05
	MUY BAJO	4	4,21
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

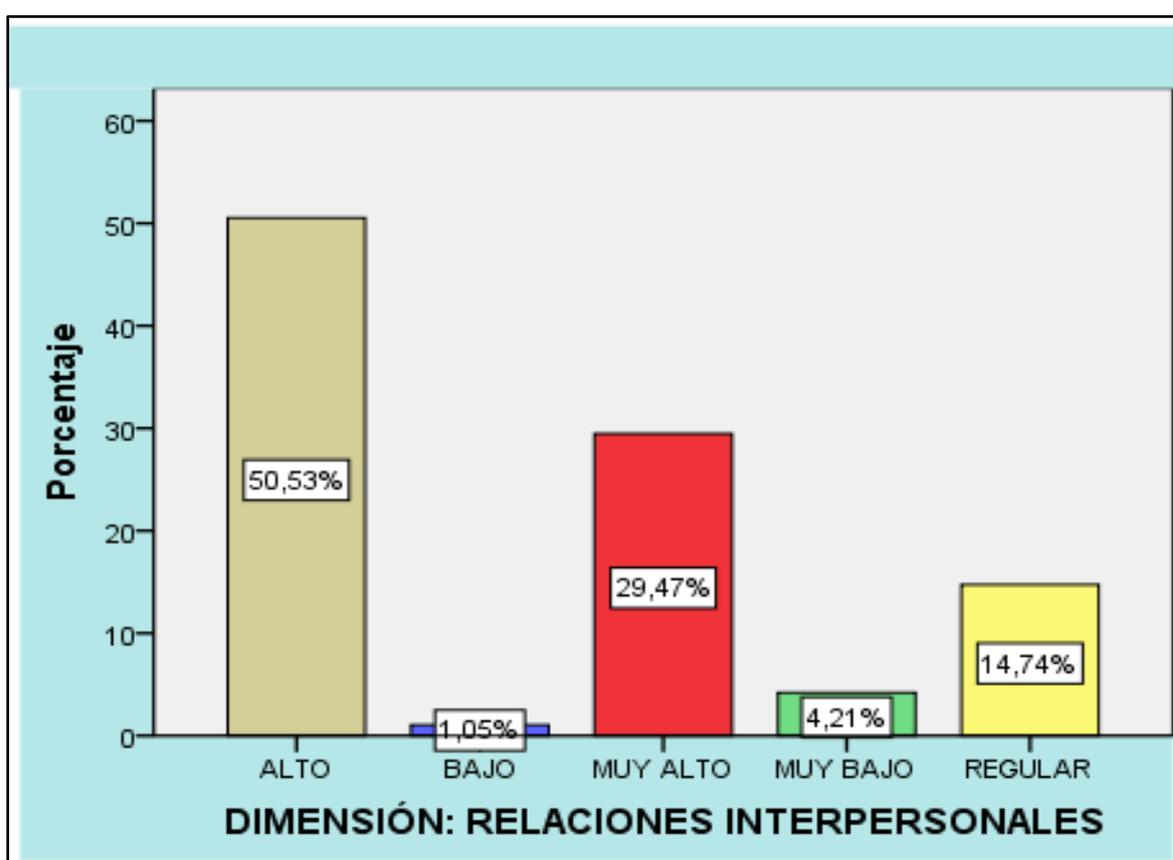


Figura 6: Dimensión: Relaciones administrativas

Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla y gráfico 6, se observa el 14,74% de trabajadores administrativos refieren que se percibe de manera regular las relaciones interpersonales en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 4,21% muy bajo, 29,47% muy alto, 1,05% bajo y 50,53% nivel alto.

Tabla 7

Dimensión: Responsabilidad de trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	6	6,32
	ALTO	36	37,89
	REGULAR	40	42,11
	BAJO	10	10,52
	MUY BAJO	3	3,16
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

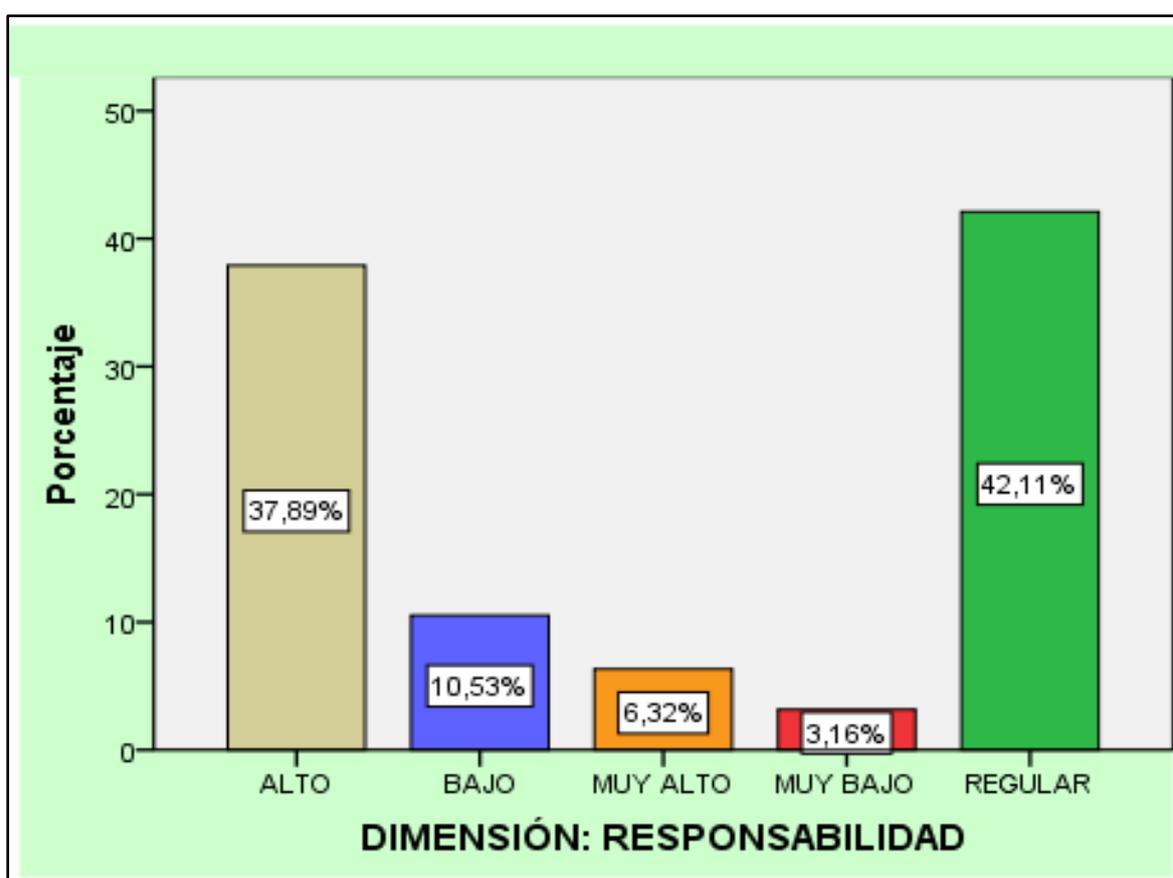


Figura 7: Dimensión: Responsabilidad

Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla y grafico 7, se observa el 42,11% de trabajadores administrativos refieren que se percibe la responsabilidad de manera regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 3,16% muy bajo, 6,32% muy alto, 10,53% bajo y 37,89% nivel alto.

Tabla 8

Dimensión: Emocionalidad de trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	14	14,74
	ALTO	51	53,68
	REGULAR	23	24,21
	BAJO	5	5,26
	MUY BAJO	2	2,11
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

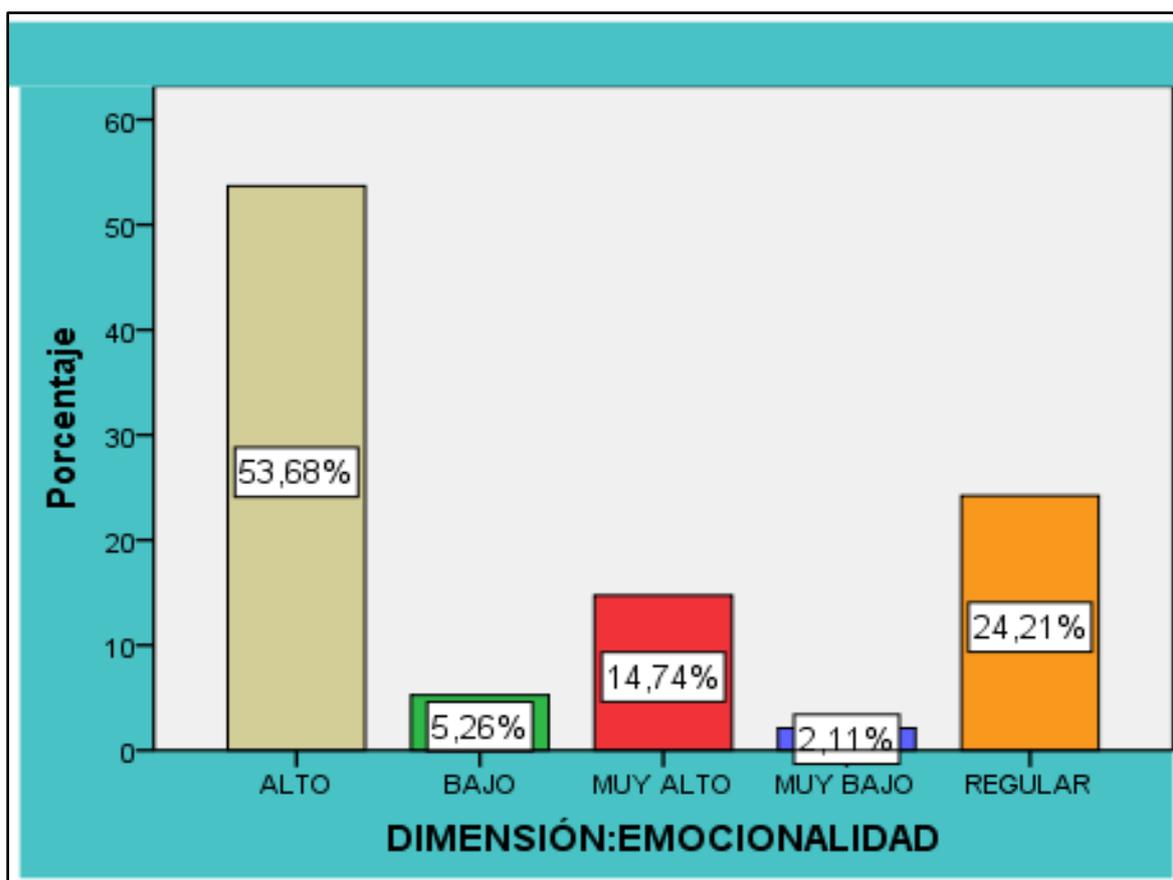


Figura 8: Dimensión: Emocionalidad
Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla y grafico 8, se observa el 24,21% de trabajadores administrativos refieren que se percibe la emocionalidad de manera regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 2,11% muy bajo, 14,74% muy alto, 5,26% bajo y 53,68% nivel alto.

Tabla 9

Variable: Desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY ALTO	26	27,4
	ALTO	46	48,4
	REGULAR	18	18,9
	BAJO	4	4,2
	MUY BAJO	1	1,1
	TOTAL	95	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

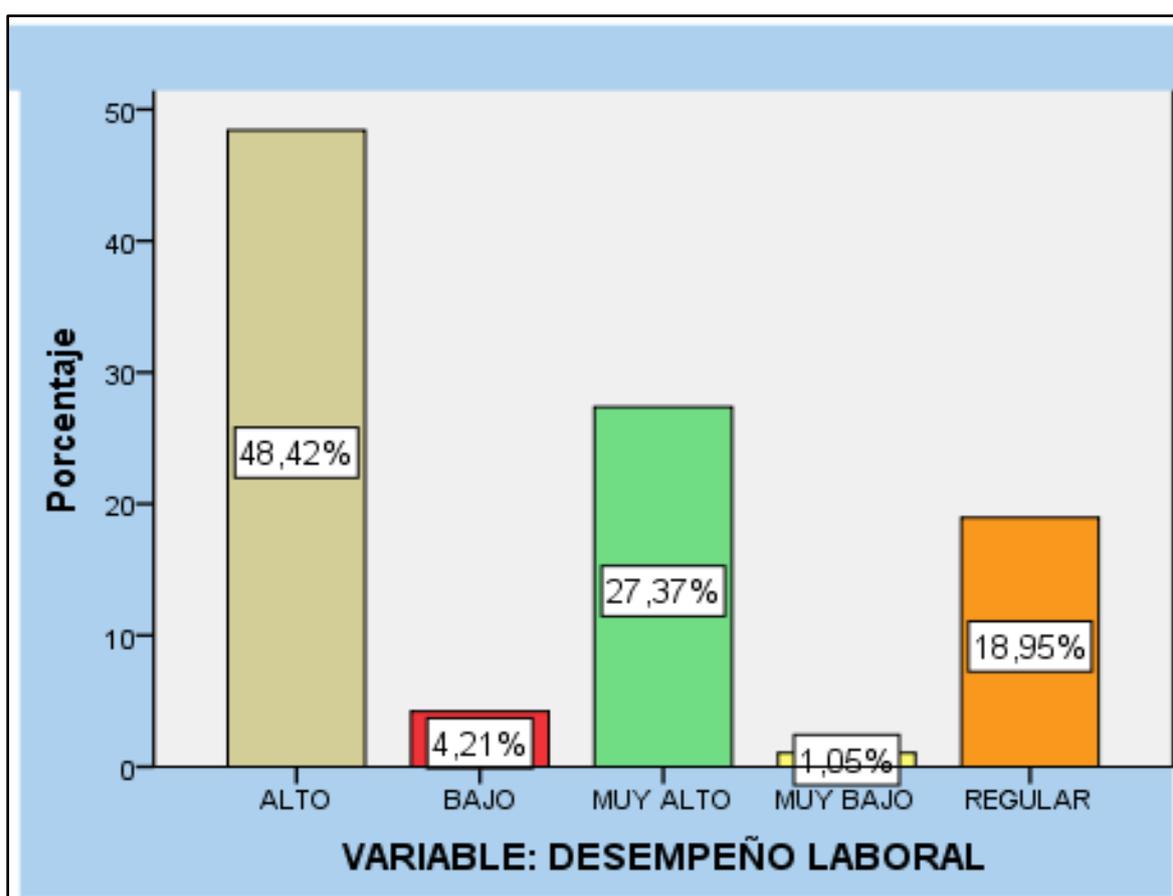


Figura 9: Variable: Desempeño laboral
Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla y grafico 9, se observa el 18,95% de trabajadores administrativos refieren que el desempeño laboral es de manera regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 27,37% muy alto, 4,21% bajo y 48,42% nivel alto.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Tabla 10

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables liderazgo organizacional y el desempeño laboral.

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1) :	Coefficiente de correlación	1,000	0,298**
	Liderazgo organizacional	Sig. (bilateral)	.	0,031
		N	95	95
	Variable (V2):	Coefficiente de correlación	0,298**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,031	.
		N	95	95

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,298$ correlación baja positiva y $p\text{valor} = 0,031 < 0,05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Tabla 11

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo autoritario y el desempeño laboral.

		Correlaciones		
			D1	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D1) :	Coefficiente de correlación	1,000	0,288*
	Liderazgo autoritario	Sig. (bilateral)	.	0,041
		N	95	95
	Variable (V2):	Coefficiente de correlación	0,288*	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,041	.
		N	95	95

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,288$ correlación baja positiva y $p\text{valor} = 0,041 < 0,05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Tabla 12

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables liderazgo democrático y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			D2	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D2) : Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	0,267**
		Sig. (bilateral)	.	0,009
		N	95	95
	Variable (V2): Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,267**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,267$ correlación baja positiva y $p\text{valor} = 0,009 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo permisivo el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Tabla 13

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre dimensión liderazgo permisivo y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			D3	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D3):	Coefficiente de correlación	1,000	0,319**
	Liderazgo permisivo	Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	95	95
	Variable (V2):	Coefficiente de correlación	0,319**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 13, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,319$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,002 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

4.2 Discusión

Para efectos de la discusión de los resultados de esta investigación, partiendo de la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021?, se ha obtenido que existe relación significativa entre ambas variables que genera discusión de la tesis.

De la Tabla y figura 04 y 09 sobre la variable liderazgo organizacional se observa el 38,95% de trabajadores administrativo perciben liderazgo organizacional regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 2,11% muy alto, 6,32% bajo y 51,58% nivel alto y la variable desempeño laboral el 18,95% de trabajadores administrativos refieren que el desempeño laboral es de manera regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 27,37% muy alto, 4,21% bajo y 48,42% nivel alto.

Los resultados obtenidos tienen relación con las conclusiones de Hernández (2015), cuando señala el líder debe expresar un lenguaje claro, tener habilidades especiales en escuchar a su equipo y tener presente las capacidades de cada miembro, para fortalecerlas y trabajar en conjunto con la empresa, con un liderazgo eficiente lo mismo coinciden con Clerc, Saldivia y Serrano (2006), refiere favorecer las buenas relaciones interpersonales, dentro del equipo, con el propósito de aumentar el capital humano y así sentirnos satisfechos con el trabajo lo confirma Rueda (2014), cuando señala que el estilo de liderazgo, que mayor predomina es el estilo de liderazgo transformacional, seguido de Carrasco y Mesías (2019), el liderazgo tiene relación significativa con el desempeño. La variable liderazgo organizacional se fundamenta en Ivancevich, (2005), Hughes (2007) y la variable desempeño laboral se fundamenta en Robbins (2004). Habiéndose planteado la hipótesis se contrastó aplicando la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,294$ correlación baja positiva y $p\text{valor} = 0,031 < 0,05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del

personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

De los resultados obtenidos de la tabla N° 01, 02, 03, 05, 06, 07,08 sobre las dimensiones de liderazgo autoritario, democrático y permisivo de la variable liderazgo organizacional, los niveles que predomina es alto y regular, es decir varía entre 70% y 80% de encuestados, frente a estos resultados todavía el líder de esta institución falta por mejorar la práctica de habilidades gerenciales, escuchar a su equipo de trabajo y tener presente las capacidades de cada miembro de trabajo. Luego de realizar la prueba de hipótesis específicas se obtiene, se rechazan las hipótesis nulas planteadas es decir de cada dimensión de la variable liderazgo organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021. Estas dimensiones están respaldadas por Castaño, (2013), Bohórquez (2004), Stoner (1994), Donald C. Stone (2015), Llana (2006), Nietzsche (2009), Zaccagnini (2004).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Al término de la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primera conclusión

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,294$ correlación baja positiva y $pvalor= 0,031 <0.05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 38,95% de trabajadores administrativos perciben liderazgo organizacional regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 2,11% muy alto, 6,32% bajo y 51,58% nivel alto y la variable desempeño laboral el 18,95% de trabajadores administrativos refieren que el desempeño laboral es de manera regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 27,37% muy alto, 4,21% bajo y 48,42% nivel alto.

Segunda conclusión

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,288$ correlación baja positiva y $pvalor= 0,041 <0.05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 45,26% de trabajadores administrativos perciben liderazgo autoritario regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 3,16% muy bajo, 4,21% muy alto y bajo y 43,16% nivel alto.

Tercera conclusión

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,267$ correlación baja positiva

y $p\text{valor} = 0,009 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 23,16% de trabajadores administrativos perciben liderazgo democrático regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 2,11% muy bajo, 16,84% muy alto, 2,11% bajo y 55,79% nivel alto.

Cuarta conclusión

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,319$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,002 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 57,89% de trabajadores administrativos perciben liderazgo permisivo regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 5,26% muy bajo, 3,16% muy alto, 8,42% bajo y 25,26% nivel alto.

Recomendaciones

Las recomendaciones son las siguientes:

- Se recomienda a los encargados de las diferentes jefaturas áreas administrativas del Hospital Regional de Pucallpa, de acuerdo a los resultados obtenidos en la variable liderazgo organizacional, el líder de cada área debe saber escuchar a sus integrantes de cada equipo de trabajo, este a la altura de cambios importante, estructurales, tecnológicos o conductuales es decir responder a un mundo globalizado que incida en el desempeño laboral de los trabajadores y pueda lograr los objetivos que persigue la organización.
- Se recomienda a los encargados de las diferentes jefaturas áreas administrativas del Hospital Regional de Pucallpa, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión liderazgo autoritario, el líder fija las directrices del trabajo de sus administrativos que están a cargo no debe ser así por lo contrario debe ser participativo que el trabajador aporte en sus ideas para lograr objetivos de la empresa.
- Se recomienda a los encargados de las diferentes jefaturas áreas administrativas del Hospital Regional de Pucallpa, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión liderazgo democrático se debe promover participación al grupo para fijar las directrices del trabajo a realizar, que los integrantes se sientan cómodo en realizar sus actividades y permita lograr los objetivos institucionales
- Se recomienda a los encargados de las diferentes jefaturas áreas administrativas del Hospital Regional de Pucallpa, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión liderazgo permisivo, el líder no puede dejar de participar en las decisiones grupales, debe involucrarse en las actividades de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar M, Calvo A, García, M. (2007). *Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería*, Salud Pública México.
- Aguilera, V. V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. ALCALÁ DE HENARES (MADRID).
- Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Altuve y Serrano (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman e Ideal y desempeño laboral*. Universidad Católica de Andrés Bello – Caracas.
- Araujo, M. C. & Leal Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Ascanio, E. (1995). *El liderazgo del supervisor y la motivación hacia el mejoramiento profesional en los docentes que laboran en la tercera etapa de Educación Básica*. Trabajo de Grado para optar el título de Magister en Administración Educativa en la Universidad Rafael Urdaneta. Caracas, Venezuela.
- Barrantes. (2014). En su tema *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca”* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (octava ed.). México: MG Graw Hill.
- Bedoya, E. (2005). *La nueva gestión de personas y su evaluación en empresas competitivas*. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Biondi, S. Juan, y otros. (1993). *Liderazgo y desempeño en sociedades en tránsito*. Lima: Editorial Talleres Gráficos de la Universidad de Lima.

- Calcina M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana.
- Carballo A, Romeo H, Ávalos M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la salud en Tabasco*.
- Cardozo, N. O. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Tesis de Maestría, Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chamorro Miranda (2005). *Factores que determinan el estilo de liderazgo del director (A)*. Madrid-España.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. En I. Chiavenato. D.F. México: Mc. Graw Hill. Hill Interamericana.
- Chiavenato (2006). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial McGraw.
- Casas. (2015). En la tesis "*Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015*" (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José María Arguedas.
- Castillo. (2017). En la tesis "*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016*" (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Cevallos. (2015). En su tesis "*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2015*" (Tesis de Maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Clers, A.S., Saldivia, A. y Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia en el clima laboral*. Osorno: Universidad Austral de Chile.

- Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Fernández, A. (2010). *Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombianas del sector salud*. Revista Argentina de Clínica Psicológica.
- Contreras F, et al. (2009). *Estilos, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, Un estudio comparativo*. Acta Colombiana de Psicología.
- Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres de estilos de liderazgo*. Revista de Psicología Social.
- Danet A, March J, García I. (2014). *Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España*. Cad Saúde Pública.
- Davis, K. & Newstron (1991). *Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional*. México.
- De La Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-Perú.
- Drucker, F. Peter y otros. (2002). *De líder a líder*. Selección de artículos de la Fundación Drucker. Barcelona. España: Ediciones Juan Granica S.A. Pág. 228-229.
- Fernández, F. (1992). *Relación entre el estilo gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco correspondiente a la II Etapa y el clima organizacional de dichas instituciones*. Aragua. Trabajo de Maestría en la Universidad Bicentenario de Aragua. Estado de Guarico. Caracas-Venezuela.
- Fishman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima. Perú: Editorial UPC.
- Flores, R., Valeriano, R. (2003). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula según la percepción y evaluación de los alumnos del Quinto Grado de Secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas USE N° 06*

Ate-Vitarte. Tesis para optar el Grado de Maestro en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.

Gamboa-León, L. (2013). *Clima laboral de la empresa bombonería Di Perugia*. Lima: Universidad San Martín de porres.

González, L. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con los estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos*. Santiago, Chile. Ciencia y enfermería.

Hernández Cuesta, J. L. (2013). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad del Rosario.

Hernández, Fernández y Baptista. (1998). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos*. México (p. 243).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México D.F. McGraw Hill Interamericana.

Larico (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca*.

Noguera, J., Samudio, M. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional del Hospital central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*. Mem Inst. Investig. Cienc. Salud.

Rueda, L. (2014). *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro de Pasto*: Universidad de Nariño, Facultad de ciencias humanas.

Teal. T. (1999). *El lado humano de la gestión*. En *Liderazgo*, Barcelona: Deusto.

Ñaupas, H., Mejía., E., Novoa, E., Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación, cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

ANEXOS

Anexo 2: Instrumentos de aplicación

CUESTIONARIO 1

Con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, 2021, mucho agradeceremos a usted marcar con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso. El presente es anónimo y sus respuestas son de carácter confidencial para los investigadores.

VARIABLE 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

CATEGORIA	VALOR
Muy bajo	1
Bajo	2
Regular	3
Alto	4
Muy alto	5

Ítems de indicadores	Escala valorativa				
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTORITARIO					
Indicador: Nivel de decisión vertical					
1. ¿En qué nivel el jefe inmediato toma las decisiones para solucionar los problemas de la institución en forma autoritaria?					
Indicador: Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones					
2. ¿En qué nivel el jefe inmediato asume toda la responsabilidad en el resultado de su forma de decisión?					
Indicador: Grado de control al personal administrativo					
3. ¿Cuál es el grado de control de asistencia del jefe inmediato al personal administrativo de la institución?					
Indicador: Grado de estima al personal administrativo					
4. ¿En qué nivel el jefe inmediato desconfía en que sus trabajadores administrativos, son capaces para guiarse a sí mismos?					
Indicador: Grado de valoración del pedido del personal administrativo					
5. ¿En qué nivel el jefe inmediato exige al personal a su cargo obediencia a sus órdenes?					
Indicador: Grado de impedimento a los aportes de los trabajadores administrativos					
6. ¿En qué nivel el jefe inmediato que las nuevas ideas de los trabajadores administrativos salgan a la luz, permitiendo las ideas suyas?					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
Indicador: Grado de preocupación por su personal					
7. ¿En qué nivel el jefe inmediato demuestra interés por los trabajadores, tanto en su aspecto personal y en su trabajo administrativo?					
Indicador: Nivel de confianza en la capacidad de su personal					
8. ¿En qué nivel el jefe inmediato confía en la capacidad y buen juicio de los trabajadores para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo?					
Indicador: Nivel de asignación de responsabilidad al personal					

9. ¿En qué nivel el jefe inmediato asigna funciones, horarios, y equipos de trabajo del personal administrativo, con el fin que asuman su responsabilidad?					
Indicador: Nivel de toma de decisiones compartidas					
10. ¿En qué nivel el jefe inmediato permite que los trabajadores administrativos participen con libertad en la toma de decisiones en beneficio de la institución?					
Indicador: Grado de aceptación de aportes de su personal					
11. ¿En qué nivel el jefe inmediato acepta las ideas del personal administrativo para contribuir con el logro de los objetivos institucionales?					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO PERMISIVO					
Indicador: Nivel de preocupación por la tarea de su personal					
12. ¿En qué nivel el jefe inmediato demuestra preocupación por el buen desempeño laboral de su personal a su cargo?					
Indicador: Nivel de intromisión al trabajo del grupo					
13. ¿Cuál es el nivel de intromisión del jefe inmediato en el trabajo del personal a su cargo?					
Indicador: Grado de evasión de responsabilidades					
14. ¿En qué nivel el jefe inmediato evade su responsabilidad, cuando el personal administrativo a su cargo tiene problemas y necesitan de su apoyo?					
Indicador: Nivel de accesibilidad de información					
15. ¿En qué nivel el jefe inmediato proporciona información cuando el personal administrativo lo solicita?					
Indicador: Nivel de delegación de responsabilidades					
16. ¿En qué nivel el jefe inmediato otorga libertad absoluta al personal administrativo a su cargo para que trabajen y tomen las decisiones pertinentes en el aspecto institucional?					
Indicador: Grado de aceptación del trabajo de su personal					
17. ¿En qué nivel el jefe inmediato espera que el personal administrativo asuma la responsabilidad por su propia iniciativa para realizar sus actividades?					

¡Muchas gracias!

Anexo 2: Instrumentos de aplicación

CUESTIONARIO 2

Con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, 2021, mucho agradeceremos a usted marcar con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso. El presente es anónimo y sus respuestas son de carácter confidencial para los investigadores.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

CATEGORIA	VALOR
Muy bajo	1
Bajo	2
Regular	3
Alto	4
Muy alto	5

Ítems de indicadores	Escala valorativa				
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA					
Indicador: Nivel de capacidad para hacer su función interesante					
1. ¿En qué nivel considera que la función que desarrolla en su trabajo diariamente resulta interesante?					
Indicador: Nivel de capacidad para planificar adecuadamente el proceso de organización					
2. ¿En qué nivel la secuencia de su trabajo responde a lo que sus compañeros de trabajo esperan de usted?					
Indicador: Grado de utilización de prácticas de liderazgo					
3. ¿En qué nivel combina la práctica con la teoría de liderazgo en el desarrollo actividad o función de trabajo?					
Indicador: Nivel de contribución a la formación de valores					
4. ¿En qué nivel contribuye en la formación de valores en sus compañeros de trabajo?					
Indicador: Nivel de material administrativo					
5. ¿En qué nivel los materiales y equipos que emplea son adecuados para el cumplimiento de sus actividades o funciones?					
DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES					
Indicador: Nivel de preocupación y dedicación de su trabajo					
6. ¿En qué nivel demuestra que le gusta su trabajo como administrativo?					
Indicador: Nivel de expectativa respecto al desarrollo de su trabajo					
7. ¿En qué nivel demuestra que se requiere a sí mismo y que es seguro con lo que hace?					
Indicador: Nivel de flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros					
8. ¿En qué nivel a puesto a sus compañeros de trabajo que respondan en sus funciones y responsabilidades?					
Indicador: Nivel de capacidad de escuchar y apoyar					
9. ¿En qué nivel usted escucha a sus compañeros y apoya con sus dificultades laborales y familiares?					
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD					

Indicador: Nivel de asistencia y puntualidad					
10. ¿En qué nivel evalúa su asistencia y puntualidad a su trabajo?					
Indicador: Nivel de participación en los eventos de la organización					
11. ¿En qué nivel participa con sus compañeros de trabajo en eventos (como ferias, campeonatos, concursos, etc.) organizados por el Hospital Regional de Pucallpa?					
Indicador: Nivel de interés por las necesidades y problemas de la organización					
12. ¿En qué nivel demuestra interés por la necesidad y problemas de su centro de trabajo?					
DIMENSIÓN 4: EMOCIONALIDAD					
Indicador: Nivel de autoestima					
13. ¿En qué nivel se preocupa por el cumplimiento de sus actividades o funciones y en especial por ser mejor que todos?					
Indicador: Grado de satisfacción con su labor diaria					
14. ¿En qué nivel está usted satisfecho con su trabajo diario?					

Muchas gracias!

Anexo 3: Matriz de validación

Matriz de validación

Tecis: Liderazgo organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Calleria, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación						
				Muy baja	Baja	Frecuente	Alto	Muy alto	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
1. Liderazgo organizacional	Liderazgo autómata	Nivel de decisión vertical	1																
		Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	2																
		Grado de control al personal administrativo	3																
		Grado de calma al personal administrativo	4																
		Grado de valentía del pido del personal administrativo	5																
		Grado de impedimento a las acciones de los trabajadores administrativos	6																
		Grado de preocupación por su personal	7																
	Liderazgo democrático	Nivel de confianza en la capacidad de su personal	8																
		Nivel de asignación de responsabilidades al personal	9																
		Nivel de toma de decisiones compartidas	10																
		Grado de asociación de acciones de su personal	11																
		Nivel de preocupación por la fama de su personal	12																
	Liderazgo permio	Nivel de información al trabajo del grupo	13																
		Grado de inversión de responsabilidades	14																
		Nivel de accesibilidad de información	15																
		Nivel de delegación de responsabilidades	16																
		Grado de aceptación del trabajo de su personal	17																
Capacidad administrativa	Nivel de capacidad para hacer su función intrínseca	18																	
	Nivel de capacidad para planificar adecuadamente el proceso de organización	19																	
	Grado de utilización de prácticas de liderazgo	20																	
	Nivel de contribución a la formación de valores	21																	
	Nivel de material administrativo	22																	
	Nivel de preocupación y dedicación de su trabajo	23																	
Relaciones interpersonales	Nivel de expectativa respecto al desarrollo de su trabajo	24																	
	Nivel de flexibilidad para aceptar la diversidad de acciones y sentimientos de sus compañeros	25																	
	Nivel de capacidad de escuchar y apoyar	26																	
	Nivel de asistencia y puntualidad	27																	
Responsabilidad	Nivel de participación en los eventos de la organización	28																	
	Nivel de interés por las necesidades y problemas de la organización	29																	
Emocionalidad	Nivel de autonomía	30																	
	Grado de satisfacción con su labor diaria	31																	

Pucallpa, 05 de octubre del 2021


Dr. Jaime Augusto Rojas Escame
Validador

Matriz de validación

Tesis: Liderazgo organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Calleria, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta			Criterio de evaluación						Utilización (por recomendación)	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI		NO
1. Liderazgo organizacional	Liderazgo autómata	Nivel de decisión vertical	1					X	X	X	X			
		Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	2					X	X	X	X			
		Grado de control al personal administrativo	3					X	X	X	X			
		Grado de entrega al personal administrativo	4					X	X	X	X			
		Grado de satisfacción del pedido del personal administrativo	5					X	X	X	X			
		Grado de impedimento a las aportes de los trabajadores administrativos	6					X	X	X	X			
		Grado de preocupación por su personal	7					X	X	X	X			
	Liderazgo democrático	Nivel de confianza en la capacidad de su personal	8					X	X	X	X			
		Nivel de asignación de responsabilidad al personal	9					X	X	X	X			
		Nivel de toma de decisiones compartidas	10					X	X	X	X			
2. Desempeño Laboral	Capacidad administrativa	Grado de asociación de acciones de su personal	11					X	X	X	X			
		Nivel de preocupación por la tarea de su personal	12					X	X	X	X			
		Nivel de intromisión al trabajo del grupo	13					X	X	X	X			
		Grado de evasión de responsabilidades	14					X	X	X	X			
		Nivel de accesibilidad de información	15					X	X	X	X			
		Nivel de delegación de responsabilidades	16					X	X	X	X			
		Grado de aceptación del trabajo de su personal	17					X	X	X	X			
		Nivel de capacidad para "hacer" su función rutinaria	18					X	X	X	X			
		Nivel de capacidad para planificar adecuadamente el proceso de organización	19					X	X	X	X			
		3. Relaciones Interpersonales	Responsabilidad	Grado de utilización de procesos de liderazgo	20					X	X	X	X	
Nivel de contribución a la formación de valores	21							X	X	X	X			
Nivel de material administrativo	22							X	X	X	X			
Nivel de preocupación y dedicación de su trabajo	23							X	X	X	X			
Nivel de expectativa respecto al desarrollo de su trabajo	24							X	X	X	X			
Nivel de flexibilidad para aceptar la diversidad de estilos y actitudes de sus colaboradores	25							X	X	X	X			
Nivel de capacidad de escuchar y apoyar	26							X	X	X	X			
Nivel de asistencia y puntualidad	27							X	X	X	X			
Nivel de participación en los eventos de la organización	28							X	X	X	X			
Nivel de interés por los necesidades y problemas de la organización	29							X	X	X	X			
Emocionalidad	Emocionalidad	Nivel de autoestima	30					X	X	X	X			
		Grado de satisfacción con su labor/dutia	31					X	X	X	X			

Pucallpa, 05 de octubre del 2021

Chil

Mg. César Dejoris Alajga Rojas
Validador

Anexo 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Liderazgo Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,861	17

Fuente: Información obtenida del procesamiento con el programa SPSSV.22

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,861 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 24 de setiembre del 2021



.....
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

BASE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17
1	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3
2	4	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4
5	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3
8	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4
9	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	1	4	3	3
10	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
11	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2
12	2	2	2	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4
13	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	2
17	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
18	3	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	4	3	1	5	4	4
19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
20	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3
21	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3
22	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4
23	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	1	4	3	3
24	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
25	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2
26	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4
27	4	3	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2
28	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
30	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	2
31	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
32	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3
33	4	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
34	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3
35	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	4
36	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	1	3	3	3
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3
39	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4
40	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	1	4	3	3

41	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
42	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2
43	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4
44	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2
45	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	2
48	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
49	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3
50	4	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
51	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3
52	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	4
53	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3
54	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3
56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2
58	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4
59	4	4	5	2	4	3	3	4	3	5	4	3	4	1	4	3	3
60	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
61	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2
62	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5
63	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	3	4	2
64	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
66	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	2
67	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
68	3	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	4	3	1	5	4	4
69	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3
71	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4
72	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	1	4	3	3
73	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
74	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2
75	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4
76	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2
77	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	2
80	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
81	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3
82	4	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5
83	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	3
84	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	4
85	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4

86	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2
87	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4
88	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2
89	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	2
92	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5
93	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3
94	4	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
95	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3

Fuente: Información Obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSSV.22

Muy alto: 5 Alto: 4 Regular: 3 Bajo: 2 Muy bajo: 1

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,892	14

Fuente: Información obtenida del procesamiento con el programa SPSSV.22

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,892 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 24 de setiembre del 2021



.....
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

BASE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14
1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	2	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	5
5	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3
6	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
9	3	4	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5
10	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
11	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4
12	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3
14	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
18	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4
21	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3
22	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
23	3	4	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5
24	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
25	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4
26	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
30	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
32	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	2	3	4	5
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	3
35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
36	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3
37	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
38	4	3	3	3	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
40	3	4	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5

41	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
42	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4
43	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3
45	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
47	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
49	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	2	3	4	5
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	3
52	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
53	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3
54	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
55	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4
56	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
57	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	1	2	3	1
58	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
59	3	4	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5
60	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
61	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4
62	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
63	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3
64	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
66	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
68	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5
69	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
70	4	3	3	3	4	2	1	1	2	2	1	2	3	1
71	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
72	3	2	1	1	3	2	4	3	5	4	3	3	4	5
73	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
74	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4
75	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3
77	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
79	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
81	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	2	3	4	5
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
84	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
85	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4

86	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4
87	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3
89	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
91	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
93	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	2	3	4	5
95	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1

Fuente: Información Obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSSV.22

Muy alto: 5 Alto: 4 Regular: 3 Bajo: 2 Muy bajo: 1

Anexo 5: Acta de sustentación



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:00 am del día sábado 16 de abril del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada **"LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, DEL DISTRITO DE CALLERIA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN UCAYALI 2021"** elaborado por los Bachilleres **BRANCO TUESTA GRATELLEY Y RONALD QUIROZ VASQUEZ**;

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano Presidente, Mg. Nora Inés Ríos Layche, Secretario y Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas, Vocal**; designados con RESOLUCIÓN N° 134-2022-FCCyA-UPP de fecha 23 de marzo del 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, a los Bachilleres **BRANCO TUESTA GRATELLEY Y RONALD QUIROZ VASQUEZ**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

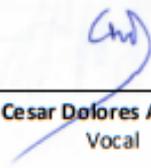
Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los Bachilleres **BRANCO TUESTA GRATELLEY Y RONALD QUIROZ VASQUEZ**, fue:

- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por cuadruplicado en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:55 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente


Mg. Nora Inés Ríos Layche
Secretario


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Vocal

Anexo 6: Permiso

HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

MEMORANDO MULT. N° 027-2021-HRP-OFIC/ADM.

- A :
- : CPC. Victor Aguirre Lopez
Jefe de la Unidad De Economía,
 - : Lic. Adm Felipe Carlos Gomez Kuch ✓
Jefe de la Unidad De Logística,
 - : Abog. Katty Janina Wong De Asis
Jefe de la Unidad de Personal,
 - : Ing. Adrian Gonzales Cueva
Jefe del Servicio de Servicios Generales



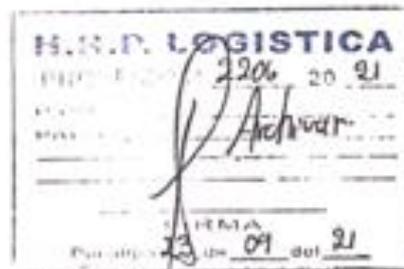
- ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES
- REF. : OFICIO N° 001-2021-BTG/RQV
- FECHA : Pucallpa, Septiembre 23 del 2021.

Visto el documento de la referencia, sirvase brindar las facilidades del caso al personal que realizará encuesta en cuanto a su proyecto de tesis "Liderazgo y desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, Distrito de Calleria, Provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

Atentamente,

HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA
CPC. Julio Alejandro Cobosillo
JEFE DE ADMINISTRACIÓN DEL HRP

Cc
Activo
JCA/Agp'



Anexo 7

Fotos: Evidencias

