

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD



**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO
DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORAS

LEILA GABRIELA CAPCHA QUISPE

LURDES NATALI CUBA TIRADO

**ASESOR: MG. Walter Ricardo SAAVEDRA
LOPEZ**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO


















Callao, 2024

PERÚ

Document Information

Analyzed document	TESIS CAPCHA y CUBA.docx (D178495215)
Submitted	2023-11-11 00:19:00
Submitted by	
Submitter email	leilagabriela17@gmail.com
Similarity	10%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

	Universidad Nacional del Callao / PAUL CESAR VELASQUEZ PORRAS TESIS DOCTORAL.docx		
SA	Document PAUL CESAR VELASQUEZ PORRAS TESIS DOCTORAL.docx (D142401017) Submitted by: paulbctvon@yahoo.es Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com		6
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63181 Fetched: 2021-10-10 16:19:26		1
SA	T005_N00009176_M.docx Document T005_N00009176_M.docx (D142587463)		4
	Universidad Nacional del Callao / 3 TESIS - 2019 - 2 desde Indice - Enero dia 25 con pag.docx		
SA	Document 3 TESIS - 2019 - 2 desde Indice - Enero dia 25 con pag.docx (D48469640) Submitted by: zitasilvia2005@hotmail.com Receiver: siccha.unac@analysis.orkund.com		7
SA	2da. Entrega Anchante J..docx Document 2da. Entrega Anchante J..docx (D123081820)		3
	Universidad Nacional del Callao / MARIA ELENA HUAMAN QUISPE.doc		
SA	Document MARIA ELENA HUAMAN QUISPE.doc (D111152231) Submitted by: malena_19_84@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com		1
SA	11928_CcallonzaDiego_DelgadoKary_T3.docx Document 11928_CcallonzaDiego_DelgadoKary_T3.docx (D117457883)		1
SA	Julio Cesar Quispe Tesis Final para URKUND.pdf Document Julio Cesar Quispe Tesis Final para URKUND.pdf (D157689056)		6
SA	cambio org inst.pdf Document cambio org inst.pdf (D131249840)		1
SA	13 - 3° - Informe de tesis - Solanch Bright Palomino Rodriguez.docx Document 13 - 3° - Informe de tesis - Solanch Bright Palomino Rodriguez.docx (D104190680)		3
SA	01b -Dictamen inf 1ra - Tesis - Solanch Bright Palomino Rodriguez.docx Document 01b -Dictamen inf 1ra - Tesis - Solanch Bright Palomino Rodriguez.docx (D81114061)		1
W	URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002010000200006 Fetched: 2021-11-01 04:52:27		2
SA	PT_Vera.Londoño.Herquin._corregido_19_3_21.docx Document PT_Vera.Londoño.Herquin._corregido_19_3_21.docx (D98967576)		1
W	URL: https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_transaccional Fetched: 2019-09-24 14:12:21		1
SA	172-Texto del artículo-523-1-18-20191111.docx Document 172-Texto del artículo-523-1-18-20191111.docx (D62439893)		3
SA	ZAMATA SANDOVAL_TF.docx Document ZAMATA_SANDOVAL_TF.docx (D120130956)		1
	Universidad Nacional del Callao / 12 TESIS LA MADRID.pdf		
SA	Document 12 TESIS LA MADRID.pdf (D120054281) Submitted by: fiq.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fiq.posgrado.unac@analysis.orkund.com		1

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Gestión del potencial humano.

TÍTULO: “Estilos de Liderazgo y Desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital de Essalud, Lima 2023”

AUTORAS: Capcha Quispe Leila Gabriela/ ORCID 0009-0002-3197-2710 / DNI 73051603

Cuba Tirado Lurdes Natali/ORCID 0009-0002-5189-8992 /DNI 45015350

ASESOR: Mg. Walter Ricardo Saavedra López/Código ORCID 0000-0002-8172-5868/DNI 08735737

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital de Essalud-Lima

UNIDAD DE ANALISIS: Profesionales de enfermería

TIPO: Descriptiva

ENFOQUE: Cuantitativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| • DR. CESAR ANGEL DURAND GONZALES | PRESIDENTE |
| • DRA. MARIA ELENA TEODOCIO YDRUGO | SECRETARIA |
| • DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO | MIEMBRO |
| • DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA | MIEMBRO |

ASESOR: **MG. Walter Ricardo SAAVEDRA LOPEZ**

Nº de Libro: 2

Nº de folio: 112

Nº de Acta: 015

Fecha de Sustentación: 16 de febrero de 2024.

DEDICATORIA

A Dios por nunca soltarme y darme la fuerza espiritual que necesito en cada momento de mi vida, en cada peldaño que escalo, en cada reto que se presenta en el camino, por ser mi mentor de fé.

A mis padres; Ever R. Capcha De la cruz, Ada G. Quispe Oceda, y hermanos. Por siempre creer en mí, por sus sabios consejos, por darme valentía y el apoyo incondicional en cada peldaño de mi formación profesional, ya que sin ellos nada de esto sería posible.

A todos los que me apoyaron, porque aprendí que la resiliencia y la fuerza de voluntad son mis grandes compañeras para afrontar cada obstáculo que se presenta.

Agradezco a Dios por guiar mi camino y no permitir que pierda nunca la fe; por haberme dado una familia maravillosa, mis padres y hermanos son el mejor regalo que Dios me pudo dar, mi familia ha creído siempre en mí y me han ayudado a cumplir cada meta que me he trazado en mi vida, ya que sin el apoyo de ellos nada de esto sería posible.

Siempre lo diré: el camino nunca es fácil pero cada persona decide cómo salir adelante y ser un ejemplo de superación y coraje para los demás. Sigamos adelante sin mirar atrás y disfrutemos cada día de nuestras vidas en hacer lo que más nos apasiona.

Lurdes Cuba

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestro pilar y guía en esta etapa profesional, por ayudarnos a levantarnos e iluminar nuestros días.

A la Universidad Nacional del Callao por brindarnos la mejor casa de estudios y contribuir con el desarrollo y crecimiento profesional de todos sus alumnos.

A nuestro asesor Mg. Walter Saavedra López por guiarnos en cada etapa del desarrollo de nuestra tesis y empoderarnos como profesionales.

A nuestro estimado profesor Braulio, por enseñarnos con tanto entusiasmo, paciencia y profesionalismo.

Finalmente, extendemos nuestra eterna gratitud a quienes nos apoyaron incondicionalmente.

INDICE

INDICE	1
INDICE DE TABLAS.....	3
INDICE DE GRAFICOS.....	5
RESUMEN.....	7
ABSTRAC.....	8
INTRODUCCION.....	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema.....	14
1.3. Objetivos.....	15
1.4. Justificación.....	15
1.5. Delimitantes de la investigación.....	17
II. MARCO TEORICO.....	18
2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional.....	18
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Marco conceptual.....	23
2.4. Definición de términos básicos.....	32
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	34
3.1. Hipótesis general e Hipótesis Específica.....	34
3.1.3. Operacionalización de variables.....	34
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	37
4.1. Diseño de investigación.....	37
4.2. Método de investigación.....	37
4.3. Población y muestra.....	38
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	39
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	41

4.7. Aspectos éticos en Investigación	42
V. RESULTADOS	43
5.1. Resultados descriptivos	43
5.2. Resultados Inferenciales	55
5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis	62
VI. DISCUSIÓN... ..	63
6.1. Contrastación de la hipótesis con los resultados... ..	64
6.2. Contrastación y demostración de la hipótesis con otros estudios similares... ..	68
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
Anexos... ..	81
Confiability de instrumentos (prueba piloto)	90
Estadísticas de fiabilidad	90
Estadísticas de fiabilidad... ..	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1 Frecuencia de variable Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	43
Tabla 5.1.2 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023....	44
Tabla 5.1.3 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	45
Tabla 5.1.4 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo laissez faire del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	46
Tabla 5.1.5 Frecuencia por niveles en las dimensiones de los Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	47
Tabla 5.1.6 Frecuencia de variable Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	49
Tabla 5.1.7 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Productividad Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	50
Tabla 5.1.8 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	51
Tabla 5.1.9 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficiencia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	52
Tabla 5.1.10 Frecuencia de niveles en las dimensiones del Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	53
Tabla 5.2.1 Tabla cruzada entre Estilos de Liderazgo y del Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	55
Tabla 5.2.2 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo transformacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro	

quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	56
Tabla 5.2.3 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023... ..	57
Tabla 5.2.4 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Laissez Faire y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	58
Tabla 5.2.5 Relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	59
Tabla 5.2.6 Relación entre las dimensiones de estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	59
Tabla 5.2.7 Relación entre los Estilos de Liderazgo y las dimensiones del Desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023	60
Tabla 5.2.8 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según las edades del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	94
Tabla 5.2.9 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el género del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	95
Tabla 5.3.0 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el estado civil del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	96
Tabla 5.3.1 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la formación profesional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023... ..	97
Tabla 5.3.2 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la condición laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	98
Tabla 5.3.3 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el tiempo laboral de servicio del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	99

ÌNDICE DE CUADROS

Cuadro 5.1.1 Frecuencia de variable Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	43
Cuadro 5.1.2 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	44
Cuadro 5.1.3 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	45
Cuadro 5.1.4 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo laissez faire del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	46
Cuadro 5.1.5 Frecuencia de niveles en las dimensiones de los Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	48
Cuadro 5.1.6 Frecuencia de variable Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	49
Cuadro 5.1.7 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Productividad Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023	50
Cuadro 5.1.8 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	51
Cuadro 5.1.9 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficiencia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	52
Cuadro 5.1.10 Frecuencia de niveles en las dimensiones del Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	54
Cuadro 5.2.1 Tabla cruzada entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	55
Cuadro 5.2.2 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo transformacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	56
Cuadro 5.2.3 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023	57

Cuadro 5.2.4 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Laissez Faire y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.....	58
Cuadro 5.2.8 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según las edades del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	94
Cuadro 5.2.9 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el género del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	95
Cuadro 5.3.0 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el estado civil del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	96
Cuadro 5.3.1 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la formación profesional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023....	97
Cuadro 5.3.2 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la condición laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.....	98
Cuadro 5.3.3 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el tiempo laboral de servicio del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023....	99

RESUMEN

El presente estudio titulado: Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de salud, Lima 2023” ; tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería, la **metodología** de este investigación fue de enfoque Cuantitativo, Descriptivo, Correlacional; la muestra estuvo conformada por 113 enfermeros. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios: Cuestionario de Estilo de Liderazgo CELID-A diseñado y adaptado por Castro Solano, Nader y Casullo en 2007 y cuestionario de Desempeño Laboral diseñado por Suarez S, en el año 2021. Obteniendo como **resultados** que el 66.4 % de los encuestados muestran un nivel alto de liderazgo, así mismo para la variable desempeño laboral el 66.4% mostraron un nivel alto. En resultados de correlación, existe relación directa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral, ($Rho = 0.814$) mostrando una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ lo cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); en cuanto a sus dimensiones liderazgo transformacional y desempeño laboral, el valor Rho fue de 0.659, liderazgo transaccional y desempeño laboral (Rho) fue 0.754, dimensión liderazgo Laissez Faire y desempeño laboral (Rho) fue 0.811. Con lo que se **concluye** que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de salud, Lima 2023.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, Desempeño Laboral, Centro Quirúrgico, Profesionales de Enfermería.

ABSTRACT

The present study entitled: "Leadership styles and work performance of the nursing professional of a surgical center of an essential hospital, Lima 2023"; its objective was to determine the relationship between leadership style and work performance of the nursing professional, the methodology of this research was Quantitative, Descriptive, and Correlational; the sample consisted of 113 nurses. A survey was used as a technique and two questionnaires were used as instruments: the Leadership Style Questionnaire CELID-A designed and adapted by Castro Solano, Nader and Casullo in 2007 and the Job Performance Questionnaire designed by Suarez S, in the year 2021. The **results** showed that 66.4% of the respondents showed a high level of leadership and 66.4% showed a high level of leadership for the work performance variable. In correlation results, there is a direct relationship between leadership styles and job performance, (Rho = 0.814) showing a direct correlation of very high level and the significance value of $p = 0.000$ which proves to be less than the standard significance level of 5% ($p < 0.05$); as for its dimensions transformational leadership and job performance, the Rho value was 0.659, transactional leadership and job performance (Rho) was 0.754, Laissez Faire leadership dimension and job performance (Rho) was 0.811. Thus, it is **concluded** that there is a significant relationship between leadership styles and job performance of the nursing professional in the surgical center of an Es salud hospital, Lima 2023.

Key words: Leadership styles, Job Performance, Surgical Center, Nursing professionals.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es considerado como un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para poder influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo logre trabajar con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional.

El liderazgo en enfermería, es un proceso que debe estar presente a lo largo del ejercicio profesional en todas las áreas en las que se desempeña día a día; para ello, es importante la capacidad de liderazgo que presenta enfermería; sin embargo, se evidencia en muchos estudios la poca capacidad de líderes de enfermería para poder aplicar, organizar y dirigir actividades; ya sea en: la dirección, supervisión, en rol como cuidador o simplemente en las relaciones interdisciplinarias, ocasionando que no se garantice el ambiente laboral positivo y esto genere un desempeño laboral inadecuado afectando al cuidado del paciente.

Numerosos informes de políticas e investigaciones requieren del liderazgo para poder crear entornos de trabajo de calidad, implementar nuevos modelos de atención y permitir brindar salud y bienestar a una fuerza laboral de enfermería agotada y sobrecargada. Rara vez indican cómo se debe implementar el liderazgo o examinan si algunas formas de liderazgo pueden conducir a resultados negativos. (1)

El presente estudio tuvo como objetivo, determinar la relación entre los Estilos de Liderazgo y Desempeño laboral del profesional enfermero del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023. La presente investigación se diseñó de la siguiente manera:

El presente trabajo de investigación consta de 8 capítulos: Capítulo I: Planteamiento del problema. Capítulo II: Marco teórico. Capítulo III: hipótesis y variables. Capítulo IV: Metodología del proyecto. Capítulo V: Resultados. Capítulo VI: Discusión de resultados. Capítulo VII: Conclusiones. Capítulo VIII: Recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 . Descripción de la realidad problemática

El liderazgo es una habilidad que merece ser investigada continuamente. Varias razones contribuyen a esta afirmación, una de ellas aborda el contexto de los servicios de salud, esto se debe a la naturaleza de las discusiones que se han centrado en la optimización de los recursos con la máxima calidad de los servicios que se ofrecen, otra razón es que esto se debe a las expectativas que tienen las organizaciones sobre el papel que desempeña el líder en la gestión de su equipo para el logro de los objetivos comunes.

En la actualidad, vivimos una época competitiva y cambiante en la que, los gestores deben modernizar constantemente sus hábitos gerenciales y de liderazgo, siendo un proceso difícil que requiere perseverancia, ayuda de la organización y la capacidad de trabajar en equipo con su personal, creando un clima de cooperación y crecimiento personal, situación que implica una complejidad en las organizaciones, derivada del incremento en la demanda de servicios, y la búsqueda de estándares de calidad. Las instituciones de salud hoy en día, requieren de una gestión de liderazgo encargado y responsable de dirigir adecuadamente a sus recursos humanos para lograr los objetivos de la organización, siendo el escenario diferente para enfermería, ya que sus funciones exigen de un ejercicio de alta trascendencia en la toma de decisiones con los pacientes o usuarios.(2)

Dada la importancia del liderazgo como elemento de desarrollo para la disciplina profesional de enfermería, en materia de competencia, calidad y productividad, es preponderante que en los espacios de la práctica y la aplicación profesional de la (del) enfermera(o) estén presentes sus características: que sea notorio, propositivo e impactante, no solo en su accionar laboral, sino también en aspectos relacionados con sus pacientes, grupos de trabajo, colegas y el entorno profesional en general. (3) El trabajo en salud es diverso y demanda una actuación inmediata y eficaz en la atención que se brinda a cada paciente. Es imprescindible que el profesional de enfermería obtenga una formación profesional adecuada, que esté bien capacitado para el logro de un efecto positivo en el cuidado que brinda al paciente y en la calidad de atención ofrece. (4) , le permitan autonomía en su trabajo, esté motivado, sea responsable, demuestre facilidad de comunicación interprofesional, que sea dirigido por personas que apliquen el liderazgo efectivo para lograr resultados efectivos, y que su entorno de trabajo sea favorable para lograr el reconocimiento de su labor profesional y por ende mejore el desempeño del profesional de enfermería. (5)

El desempeño laboral en la profesión de enfermería es la labor que se realiza en el cuidado de los pacientes, y se refleja en el logro de metas y objetivos previamente fijados y luego evaluados. De esta forma es posible evaluar actitudes, habilidades y cualidades profesionales. El desempeño laboral del enfermero en los servicios del Centro Quirúrgico no está necesariamente determinado por la especialización, experiencia o grado académico, sino que puede estar relacionado con el estilo de liderazgo adoptado durante la planificación y las intervenciones del cuidado. Estas variables pueden estar asociadas al logro de metas y objetivos planificados en la atención brindada y al posterior desempeño laboral.

A nivel internacional, Cárcamo & Rivas E. (2015), en un estudio en Chile, se analizaron los estilos de liderazgo, los resultados fueron que los enfermeros asistenciales desarrollan en menor grado los estilos transformacional y transaccional. (6), en Colombia menciona que los estilos de liderazgo sobresalientes en los profesionales enfermeros del sector público fueron el transformacional y transaccional, El liderazgo correctivo/evitador obtuvo menor puntaje.(7)A nivel nacional, estudios hacen referencia que el 90.7 % de profesionales enfermeros presentan un liderazgo transformacional y el 9.3 % un liderazgo transaccional. (8) Continuando en el marco nacional otro estudio refiere el estilo de liderazgo transformacional que representa un 42%, y el 32% al liderazgo transaccional ello se evidencia en las enfermeras que laboran en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho, Lima. (9)

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, es un hospital de nivel IV en el cual de manera progresiva se realiza intervenciones de gran complejidad donde el profesional de Enfermería de centro quirúrgico, a diario pone en práctica sus competencias profesionales, sin embargo de acuerdo con la observación y experiencia de enfermeras(os) de centro quirúrgico de dicho hospital, se aprecia dificultad en el ejercicio del liderazgo, conflictos dentro del equipo multidisciplinario , carencia en la toma de decisiones, dificultades en el manejo del personal a su cargo (técnicos de enfermería , auxiliares) e incumplimiento de objetivos planteados. También se pudo evidenciar que el profesional de enfermería en su labor diaria pone en práctica sus conocimientos no solo técnicos sino tácticos al momento de realizar sus funciones designadas como en la entrega de turno, cumplimiento de los requerimientos del paciente, visitas médicas, por ende se observó desorganización, individualismo al realizar las funciones asistenciales diarias; se observa deficiencia en el cumplimiento de roles. Ello puede deberse a déficit en conocimiento en los estilos del liderazgo como una competencia, falta de confianza, identidad y carencia de programas de formación en liderazgo en enfermería, provocando un desempeño laboral inadecuado; lo que nos conlleva a plantearnos el siguiente problema:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Como se relaciona los estilos de Liderazgo y Desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de estilos de liderazgo del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?
- ¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.
- ¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.
- ¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo en su dimensión estilo Laissez Faire con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel del estilo de liderazgo del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.
- Identificar el nivel del desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.
- Establecer la relación de los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.
- Establecer la relación de los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.
- Establecer la relación de los estilos de liderazgo en su dimensión estilo Laissez Faire con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

1.4 Justificación

La justificación practica pondrá en evidencia información relevante en relación a los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras asistenciales de centro quirúrgico de un Hospital de Essalud, estos resultados hallados nos van a permitir implementar medidas y estrategias que fortalecerá las acciones de dirección de persona, por lo tanto fomentará la atención en calidad y seguridad del paciente de dicho Hospital.

La justificación social se basa en el aporte que tendrá el presente trabajo en relación a la mejora de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, esto va generar una mejora continua donde la enfermera a lo largo de su ejercicio profesional actúe como líder en todos sus roles y principalmente en aquellas que proporcionan la atención directa al paciente, como es el cuidado holístico que brinda en centro quirúrgico, ya que es parte del equipo multidisciplinario, teniendo que posicionarse como un profesional líder y desarrollando un liderazgo de nivel alto, y así poder lograr un desempeño laboral eficaz, eficiente y una producción laboral óptima.

La justificación teórica se basa en la idea de que la integración de la teoría plasmada podrá servir como fuente teórica para otras investigaciones futuras; en este sentido, la teoría recopilada puede ser una fuente de consulta para otras investigaciones en el campo. Asimismo, este trabajo utilizó métodos y herramientas validados que posteriormente podrán ser utilizadas en otros estudios que tengan como objetivo profundizar esta investigación o estudiarla en otros contextos y realidades.

Por tanto, este trabajo se realizó con el fin de conocer cuál es la relación de los estilos de liderazgo que practica el personal de enfermería en centro quirúrgico frente al desempeño laboral. Asimismo, el impacto del estudio es proporcionar información válida y confiable al Departamento de Enfermería de dicho hospital, a fin de promover y contribuir con el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo en las enfermeras.

1.5 Delimitantes de la investigación (teórica, temporal, espacial)

1.5.1 Delimitante teórica.

Para la elaboración del presente trabajo, en cuanto a la variable Estilos de Liderazgo se optó por la teoría de Bernard Bass y Avolio (1985) y para la variable Desempeño laboral se optó por la teoría de Chiavenatto (2000) Klingner y Nabaldian (2002).

1.5.2 Delimitante temporal.

El presente trabajo de investigación se realizó entre el 01 de Julio del 2023 al 01 de Noviembre del 2023.

1.5.3 Delimitante espacial.

La presente investigación se realizó en un Hospital de Essalud, distrito de Jesus Maria , provincia de Lima, departamento de Lima y alcanza a los profesionales asistenciales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

II. MARCO TEÒRICO

2.1 Antecedentes: Internacional y Nacional.

2.1.1 Internacional

Labrague, et al. (Filipinas - 2022) en su trabajo de investigación sobre las prácticas de liderazgo transformacional en el desempeño laboral, satisfacción laboral y ausentismo del enfermero, tiene como objetivo el análisis de la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, estudio de tipo correlacional, método empírico y diseño descriptivo transversal, la muestra contó con 770 profesionales de enfermería, los resultados evidenciaron que las puntuaciones de liderazgo fueron de 4.22 por encima de la media general, en el cual la satisfacción y el desempeño laboral presentaron niveles altos respectivamente con un 50.2% de las opiniones, además, la correlación es significativo entre el liderazgo transformacional y el desempeño con $p=0.001<0.05$, enfocado en el desempeño centrado en tareas y empatía del profesional, pero no es significativo con $p=0.084>0.05$ entre el liderazgo y el desempeño docente. (10)

Margo L. (Argentina – 2022) en su trabajo de investigación sobre el entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral, tiene como objetivo analizar la relación entre el entorno de práctica de enfermería y el desempeño laboral, estudio de tipo observacional, transversal retrospectivo, la muestra conto con 53 profesionales de enfermería de un establecimiento público de salud, los resultados evidenciaron que al correlacionar las dimensiones del entorno de práctica de enfermería basado en la evidencia con el indicador global de desempeño laboral se encontró una evaluación estadísticamente significativa con la capacidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras por parte de los gestores enfermeros ($\rho=0,354$; $p=0,0092$). Por otro lado, no fueron significativas las correlaciones con las dimensiones de participación del enfermero en

asuntos del centro ($\rho=-0,144$; $p=0,3038$), fundamento enfermero de la calidad de los cuidados ($\rho=0,149$; $p=0,2874$), dimensión de la plantilla y adecuación de los recursos humanos ($\rho=0,149$; $p=0,2874$), y relaciones entre médicos y enfermeras ($\rho=0,150$; $p=0,2841$), concluye que los niveles de rendimiento laboral de las enfermeras se vieron afectados por la capacidad de los gestores de enfermería, el liderazgo y el apoyo de las enfermeras. (11)

González N. (Argentina – 2021) en su trabajo de investigación sobre percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital, tiene como objetivo describir los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería, estudio de tipo observacional, descriptivo de corte transversal, la muestra conto con 70 profesionales de enfermería, como resultados encontró que existen varios estilos de liderazgos, no predominando un estilo de liderazgo sobre otro, así mismo que los estilos de liderazgo coexisten dentro de la institución de modo favorable, sin rivalidad, también encontró que los liderazgos con menor variabilidad fueron el transformacional y el transaccional, concluye que existe relación entre el liderazgo y clima organizacional. (12)

Alvarado Mendieta C, et al. (Ecuador - 2019) en su trabajo de investigación sobre factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, tiene como objetivo determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del enfermero, estudio de diseño cuantitativo, descriptivo. La muestra fue 50 profesionales de enfermería, los resultados evidenciaron que los factores que mayor afectaron al desempeño del personal enfermero fueron las limitaciones de capacitación con el 52% por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, el no aseguramiento de su estabilidad laboral del 56%, la falta de reconocimientos del 40%, alta sobrecarga laboral experimentada del 52%, entre los factores positivos se citó la adaptación al puesto de

trabajo del 88%, puntualidad, orientación bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos con el 70%, concluyen que la sobrecarga laboral, las limitaciones de planes motivacionales y de capacitación influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los profesionales enfermeros. (13)

Hernandez T, et al. (Mexico – 2018) en su trabajo de investigación sobre liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos tuvo como objetivo identificar las prácticas de liderazgo existentes en el personal de enfermería perteneciente a distintos hospitales, estudio de tipo descriptivo, correlacional a partir del modelo MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)”, la muestra contó con 1500 enfermeras, los resultados encontraron que la variable antigüedad muestra 7 desigualdades significativas (+) respecto al modelo de Liderazgo transformacional. Denota que en su mayoría el personal nuevo y aquellos con mas de 21 años de labor no tienen liderazgo. En la variable turno 8 de 13 dimensiones del MLQ, generaron una relación significativa, concluyen que se encontró mayor numero de prácticas de carácter transaccional, por lo que las variables antigüedad y turno del personal tienen mayor correlación. (14)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cruz A. (Tumbes - 2022) en su trabajo de investigación sobre liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras, tiene como objetivo establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, estudio de diseño descriptivo, cuantitativo, la muestra fueron 50 profesionales de enfermería, los resultados evidenciaron que la relación entre liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras fue del 56% regular y 12% malo, concluye que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización. (15)

Zevallos M. (Arequipa – 2021) en su trabajo de investigación sobre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Laboral en Enfermeras, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra contó con 51 enfermeras del servicio de Emergencia, los resultados evidenciaron que las enfermeras que ejercen un estilo de liderazgo Líder, en su totalidad tienen un nivel alto de desempeño laboral, por otro lado, las que ejercen un liderazgo Insuficiente también tienen principalmente un alto desempeño laboral, concluye que el estilo de Liderazgo ejercido ha sido un factor que interviene en el desempeño laboral mostrado. (16)

Aranda J. (Lima – 2021) en su trabajo de investigación sobre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de una clínica, tiene como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral, estudio de tipo cuantitativa no experimental, la muestra contó con 45 profesionales de enfermería del área de emergencia, los resultados encontraron evidencia estadísticamente significativa positiva muy fuerte, $\rho = 0.848$ con un grado de confiabilidad de 99.9%, concluye que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería. (17)

Carrasco N. (Chiclayo – 2020) en su trabajo de investigación sobre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica, tiene como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería, estudio de tipo cuantitativa, de diseño no experimental, de estilo correlacional y de corte transversal, la muestra contó con 40 profesionales de enfermería, como resultados evidenció que si existe relación directa, con un grado de asociación baja, entre las variables, y esta es significativa en el nivel 0,05,

concluye que mientras el liderazgo ejerza una motivación en sus trabajadores, estos se desempeñarán de una manera oportuna. (18)

Yallercco L, et al. (Puno – 2018) en su trabajo de investigación sobre los estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras que laboran en el sector salud, tiene como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral, estudio de diseño no experimental y de tipo descriptivo, comparativo, correlacional y transversal, la muestra contó con 120 profesionales de enfermería, como resultados mostraron que no existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en las enfermeras. Sin embargo, existe diferencia de medias entre el tipo de liderazgo en ambas instituciones, predominando el liderazgo transformacional. Por otro lado, al comparar el estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería de ambas micro redes encontraron diferencia estadística significativa, demostrando diferencia de estilos de liderazgo en las dos instituciones. Con respecto al rendimiento laboral, encontraron que el 84.2% de las enfermeras que laboran en ambas micro redes tienen un rendimiento laboral regular, concluyen que el estilo de liderazgo en las enfermeras no se relaciona con el rendimiento laboral. (19)

Cruz Y. (Cuzco – 2018) en su trabajo de investigación sobre los estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en un hospital, tiene como objetivo determinar los estilos de liderazgo en profesionales de enfermería, estudio de tipo descriptivo y transversal, la muestra contó con 82 profesionales de Enfermería, los resultados mostraron que el 76% tiene un estilo de liderazgo transformacional, 15% tiene un estilo transaccional, el 9% tiene un estilo laissez-faire, concluyen que el estilo que predomina es el liderazgo transformacional con 76% de enfermeros. (20)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de Liderazgo de Rango Completo de Bernard Bass y Avolio.

En 1985 , Bernard Bass, doctor en psicología industrial y docente investigador, realizó un estudio con el propósito de “comprender los fenómenos organizacionales, centrándose particularmente en el área del comportamiento humano” dentro de las organizaciones. En 1985 publicó su libro Leadership and Performance Beyond Expectation, en el que comenzó a desarrollar de manera sistemática su modelo de liderazgo transformacional. (21)

Bass haciendo un trabajo conjunto a Bruce Avolio, doctor en psicología e investigador, juntos desarrollan y proponen, otro modelo, el cual es: el modelo de liderazgo de rango completo. Así mismo determinan ambos las dimensiones que componen este modelo. Este modelo de liderazgo fue respuesta de manera directa a los nuevos enfoques administrativos, que plantean temas como la calidad, innovación organizacional, además aprecian la necesidad de cambios organizacionales rápidos, planeación estratégica creativa, orientación hacia los procesos organizacionales y otros” Este modelo contempla al liderazgo transformacional, transaccional y añadido Laissez Faire como la ausencia de liderazgo; enfatizando en el estudio de las características relevantes de las relaciones interpersonales del líder eficaz dentro de las organizaciones. (22)

2.2.2 Teorías de Desempeño laboral

Según la teoría de Chiavenato en el año 2000, afirma que el desempeño laboral es un reflejo de la productividad del trabajador, el cual varía de persona a persona. Asimismo, reconoce que lo principal es valorar el trabajo de cada individuo, para mejorar el resultado obtenido se deben percibir los beneficios individuales para que se pueda estimular un mejor trabajo, es decir, mientras mejor sea el ambiente laboral, mejor será el trabajo. (23)

Teoría de la equidad: Klingner y Nabaldian en el año 2002 sostienen que el desempeño laboral está relacionado con la percepción que tiene el empleado

sobre su trato. En consecuencia, estas ideas conducen a la lealtad, la expresión de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. En muchos casos, esta impresión tenía más que ver con un estado mental que con una percepción basada en hechos. Sin embargo, esto significa que la imparcialidad, el buen trato y la comunicación son elementos fundamentales. (24)

Teoría de las expectativas: Se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, lo que impulsa un mejor desempeño laboral con los demás. En este sentido, la postura se centra en la percepción subjetiva que tienen los trabajadores sobre la probabilidad de que la forma en que realizan su trabajo o desarrollan determinadas conductas conduzcan al logro de un determinado desempeño. Esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas ante el desempeño del empleado, ya que como humanos también tenemos expectativas y metas. Por tanto, se sugiere que los empleados se comporten de una determinada manera para cumplir con sus expectativas declaradas, un resultado que perciben como valioso y que se resume en tres aspectos: expectativa, instrumentalidad y eficiencia. (25)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 Aspectos conceptuales sobre Liderazgo

Yukl y Van Fleet en 1992 definen el Liderazgo como un proceso que incluye la influencia en las personas, grupos u organizaciones para implementar estrategias y lograr objetivos, así mismo sobre el mantenimiento y la identificación del grupo, es decir en la cultura de la organización” (26)

Desde otro punto de vista, según John K. El liderazgo es “gestionar el cambio”, los líderes marcan el rumbo con una visión para el futuro. Luego, cuando reúnen a los empleados, les comunican esa visión y los inspiran a superar los obstáculos” así como también, es la capacidad de influir en un grupo para lograr sus objetivos, la base de esta influencia puede ser formal, por ejemplo, un rango directivo asignado en la organización. Debido a que estos puestos implican cierta

autoridad formal, las personas que los ocupan asumen el liderazgo simplemente ocupándolos.(27)

Según Rallph, S. El liderazgo es "El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen". (28)

Según Keith D., el liderazgo es la capacidad de convencer a otros de trabajar con entusiasmo para lograr objetivos definidos. Las actividades de gestión como la planificación, la organización y la toma de decisiones sólo son eficaces cuando el directivo estimula el poder motivacional de las personas y las dirige hacia sus objetivos.(29)

Actualmente el liderazgo es considerado una herramienta que se basa en las habilidades de las personas que lideran y permiten a las organizaciones alcanzar sus objetivos con éxito, por lo tanto el liderazgo es un concepto que se está convirtiendo en tendencia en las realidades de la vida en el mundo actual. por lo que es necesario contextualizar las diferentes definiciones de liderazgo por parte de varios autores.(30)

2.3.1.1 Dimensión liderazgo transformacional.

Los líderes transformacionales son idealizados en el sentido que son un ejemplo moral del significado del trabajo orientado al beneficio del equipo, la organización o la comunidad, los líderes transformacionales pretenden cambiar la cultura organizacional. (31)

Cabe resaltar que el liderazgo transformacional estimula el surgir de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se involucran con el logro de la misión de la organización pasando por alto sus intereses personales, para enfocarse en los intereses de manera grupal. Sin embargo, Bass va más allá y argumenta que un líder podrá ostentar de acuerdo con las circunstancias que se presenten y lo que éstas demanden, diferentes estilos de liderazgo.

A continuación, se describen 4 indicadores del liderazgo transformacional según Bass y Aviolo que representa las siguientes dimensiones:

- a) Carisma o Influencia idealizada: Tiene un sentido de propósito. Los líderes de este tipo son descritos como carismáticos y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente. (32)
- b) Motivación Inspiracional: Este tipo de líder posee la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. (32)
- c) Consideración Individualizada: En esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. (32)
- d) Estimulación Intelectual: Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. (32)

2.3.1.2 Dimension Liderazgo Transaccional

Este estilo hace referencia a un tipo de liderazgo empresarial que tiene como base el intercambio, es decir la orientación hacia la acción y no hacia las personas, se centra en el papel de supervisión, organización y todo el desempeño del grupo se enfoca en metas, recompensas y procedimientos, posee 2 indicadores:

- a) Administración Activa o Pasiva por excepción: La administración por excepción se origina en las teorías del refuerzo contingencial. En este caso, los líderes no se involucran con sus subordinados hasta que éstos fallan o se desvían del flujo de trabajo. Cuando esto ocurre, el líder aparece para imponer un castigo o la acción correctiva que estime necesaria. En este caso el líder actúa solo cuando existe necesidades que

requieran su atención, posee sistemas de monitoreo y control que lo ponen en alerta. (33)

Quienes utilizan la administración por excepción suelen ser líderes pasivos que no establecen un plan de acción, sino que esperan que los subordinados mantengan el estatus quo y no alientan el trabajo excepcional. Normalmente proveen de retroalimentación negativa, por lo que quienes dependen de ellos requieren de la intervención del líder siempre que se presente una situación inusual, porque no han sido alentados a resolver problemas, ni gozan de autonomía que les permita desarrollar confianza en sí mismos para aprender de las experiencias (34)

- b) Reconocimiento contingente: Es el estilo transaccional clásico. El líder establece objetivos bien definidos y recompensas diferentes. Esto significa que sus empleados alcanzarán los niveles de desempeño esperados. Una recompensa contingente se refiere a la recompensa (tangible o intangible) que un superior otorga a un subordinado por lograr metas o estándares de desempeño previamente acordados. Las metas deben representar pequeños pasos que aumenten gradualmente su progreso, y se debe brindar retroalimentación positiva lo más cerca posible del momento en que se logran las metas, sin esperar a que se logren por completo las metas a largo plazo. (34)

2.3.1.3 Dimensión Liderazgo Laissez Faire

El liderazgo laissez faire, puede ser conceptualizado de la siguiente forma: como un líder que carece de compromiso con su organización, el líder laissez faire o liberal es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros. Se trata de un líder que entrega voluntaria e intencionalmente el poder y la autoridad al grupo u organización sin perder completamente el control, de tal manera que queda libre de toda responsabilidad cuando la empresa u organización no se encuentra funcionando eficientemente. (35)

El líder del laissez faire no se fija metas u objetivos claros, además es ineficaz para resolver conflictos, evitándolos a toda costa, esta inactividad y su permanente orientación al no cumplir con sus responsabilidades, falta de darle dirección al trabajo y no brindar apoyo a Sus seguidores, en muchas de sus investigaciones, relacionan consistente y negativamente variables de resultado como satisfacción, efectividad, productividad, cohesión grupal y esfuerzo extra. (35)

Según Badford en el 2005 manifiesta que los líderes laissez faire muestran poca preocupación, tanto por el grupo o por la tarea encomendada, y procuran no involucrarse en el trabajo del grupo; constantemente están evadiendo la responsabilidad del resultado obtenido; permanentemente confieren libertad absoluta para que el grupo trabaje según sus criterios y tomen las decisiones correspondientes; este líder proporciona información solo cuando lo solicitan y confiere poder para que el grupo se organice de acuerdo con la iniciativa del grupo. (36)

2.3.2 Liderazgo en Enfermería

Mucho se ha escrito sobre la naturaleza del liderazgo, la importancia del liderazgo en enfermería y servicios de salud porque el objetivo es garantizar un servicio de calidad a los pacientes, el liderazgo es un proceso sistemático que fomenta mejoras en la salud y las condiciones de vida. bjetivos específicos de la profesión y el logro de las metas propuestas en todos los servicios de salud. Sin embargo, las enfermeras líderes de hoy enfrentan una serie de desafíos y cambios inesperados, tanto planificados como inesperados, que les exigen trabajar con flexibilidad y habilidad. (37)

Por lo tanto, es necesario introducir nuevas actitudes encaminadas a mejorar el desempeño del personal de enfermería desde la perspectiva de los valores y el gran arte de la enfermería, que se puede ver en la posición individual de quien actúa como líder formal, o también visto como el papel principal del personal de enfermería en la prestación de cuidados y la intermediación de los mismos. (37)

2.3.3 Aspectos conceptuales de Desempeño Laboral

Según Amorós, Eduardo “Podemos pensarlo como un procedimiento estructural y sistemático que nos permite medir, evaluar e incidir en los atributos, comportamientos y resultados del trabajo, así como en los índices de ausentismo, para saber en qué medida estos son productivos, empleados y si podrán mejorar su desempeño futuro, lo que permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de promoción o colocación, permite determinar si existe necesidad de reentrenamiento, detecta errores en el diseño de puestos de trabajo y ayuda a observar si existen problemas personales que afectan a la persona en el desempeño de su cargo. (38)

Gibson Ivantsevich y Donnelly en 2001, sostienen que el desempeño laboral es el resultado de funciones relacionadas con objetivos organizacionales como la productividad, la eficiencia y la eficacia. Por lo tanto, podemos decir que el desempeño laboral es un conjunto de actividades que se pueden observar a través de resultados y logro de metas utilizando las estrategias de los empleados. (39)

Robbins, Stephen, Coulter definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (40)

Chiavenato, define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (41)

Sin embargo, cabe señalar que, en la actualidad, a pesar de que las organizaciones siguen implementando nuevos modelos de evaluación por parte de las Gerencias de Recursos Humanos, las mismas son objeto de numerosas críticas por la actitud anárquica e informal en que los superiores llevan a cabo el proceso al evaluar a sus subalternos el desempeño laboral en su organización. (42)

El desempeño laboral se define como el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hacen o lo que sabe hacer. Esto comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros. El desempeño hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas. (43)

Según Hordos en 2018, el desempeño no es solo qué tan bien los empleados desempeñan sus funciones, sino que involucra varios factores, como proporcionar un valor agregado sustancial a la organización al desempeñar sus funciones al más alto nivel y como se espera. Comparte con sus colegas y clientes sobre su eficacia en la resolución de problemas. Es importante agregar que el valor agregado de los empleados en función de su desempeño en la organización está determinado por la efectividad de sus relaciones con otros empleados y su capacidad para responder eficazmente a las dificultades de la organización. (44)

Según Laureano en 2017, el desempeño laboral en una empresa está directamente relacionado con la productividad, por ello es importante contar con personal que tenga un perfil laboral para que pueda desempeñar sus deberes y funciones de manera eficiente, para que se alcancen las metas. determinado por la organización. Asimismo, se define que se considera desempeño como una serie de acciones y comportamientos que tienen los empleados en el cumplimiento de sus deberes y funciones; Por esta razón, los conocimientos y habilidades son importantes para lograr un buen desempeño laboral.(45)

2.3.3.1 Dimension Productividad laboral

La productividad es definida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, es decir, el uso eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra,

materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así. (46)

Productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un período determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país. (47)

2.3.3.2 Dimensión Eficacia laboral

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (48)

La eficacia "es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (49)

2.3.3.3 Dimensión Eficiencia laboral

En términos generales, la palabra *eficiencia* hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por las empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos limitados y en muchos casos en situaciones complejas y muy competitivas. (50)

2.3.4 Desempeño laboral en el profesional de Enfermería

Enfermería se ha caracterizado por ser una profesión que se dedica al cuidado del individuo, familia y la comunidad, por lo que merece desarrollar y defender actitudes y capacidades que favorezcan el ser y su hacer, y logre así ser un profesional capaz, humano, solidario, crítico, responsable y creativo en su actuar, cualidades que permitan satisfacer las necesidades de las personas sanas y enfermas. En este sentido el desempeño profesional se manifiesta como actividad práctica social del profesional de enfermería, que, en su relación con su realidad asistencial, no solo logran el conocimiento de esa realidad sino su transformación y la transformación de sí mismos.

Atendiendo a esta sistematización y a las relaciones que se establecen en cada una de las definiciones revisadas se considera pertinente definir operativamente al desempeño profesional como cumplimiento del compromiso asumido por una persona con instrucción profesional que le permita satisfacer los objetivos del trabajo que ejerce teniendo en consideración sus conocimientos teóricos y prácticos, habilidades en el cumplimiento de sus funciones y cualidades que estarán determinadas por sus motivaciones y actitudes, y en los que los resultados obtenidos a partir de la adaptación a las condiciones que se presentan favorecen la superación y a la vez son evaluables.(51)

2.4 Definición de términos básicos.

Estilos de liderazgo: Es la función de dirigir, controlar las acciones, actitudes de un individuo o grupo, con la aprobación más o menos voluntaria de los seguidores, teniendo en cuenta las características y el perfil de cada líder. (52)

Liderazgo Transformacional: Es un tipo de liderazgo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como de impulsar la transformación dentro de una organización, por lo cual los líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación". (53)

Liderazgo Transaccional: Es un tipo de liderazgo donde predomina el intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo, es decir una relación costo–beneficio. (53)

Liderazgo Laissez Faire: Es un tipo de liderazgo donde la persona es inactiva que evita la toma de decisiones responsable y la supervisión en una organización, por lo tanto no participa en el grupo y da total libertad a sus miembros.(54)

Desempeño Laboral: Es la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. (55)

Profesional de Enfermería: Es un(a) enfermero(a) con un título universitario para el ejercicio de la enfermería superior, está autorizado para ofrecer una amplia gama de servicios de atención en salud. (56)

Centro Quirúrgico: Es el conjunto de ambientes, cuya función gira alrededor de las salas de operaciones y que proporciona al equipo quirúrgico las facilidades necesarias para efectuar procedimientos quirúrgicos en forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad con respecto a contaminaciones. (57)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general e hipótesis específica

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo y el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo en su dimensión estilo Laissez Faire con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

3.1.3 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES/ITEMS	METODO	TECNICA
V1 Estilos de liderazgo	Es un proceso que incluye la influencia en las personas, grupos u organizaciones para implementar estrategias y lograr objetivos, así mismo sobre el mantenimiento y la identificación del grupo, es decir en la cultura de la organización. (26)	Es la capacidad de una persona para influir, organizar y motivar a otras personas para lograr un objetivo en común determinado mediante un cuestionario de 34 ítems en escala de Likert donde se consideran las 3 dimensiones.	Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional Liderazgo Laissez Faire	-Carisma o Influencia idealizada -Motivación Inspiracional -Consideración Individualizada -Estimulación Intelectual. -Administración Activa o Pasiva por excepción -Reconocimiento contingente -Evasión de responsabilidades	Suma de los ítems: Transformacional (3,21,33,34,19,22,24,4,25,30,23,28,15,29,13,14,17) Transaccional (10,11,16,8,12,5,7,9,26,2,18) Laissez Faire (1,27,32,6,20,31)	Cuantitativo, descriptivo y correlacional Escala ordinal	Encuesta

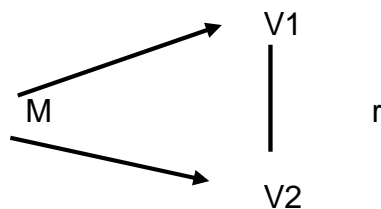
<p>V2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Gibson Ivantsevich y Donelly en 2001, sostienen que el desempeño laboral es el resultado de funciones relacionadas con objetivos organizacionales como la productividad, la eficiencia y la eficacia. Por lo tanto, podemos decir que el desempeño laboral es un conjunto de actividades que se pueden observar a través de resultados y logro de metas utilizando las estrategias de los empleados. (39)</p>	<p>Es el análisis del trabajo de los empleados de una entidad prestadora de servicios en donde será medido a través de un cuestionario de 14 ítems en escala de Likert dividido por 3 dimensiones.</p>	<p>Productividad laboral</p> <p>Eficacia laboral</p> <p>Eficiencia laboral</p>	<p>-Eficiencia del trabajador</p> <p>-Cumplimiento de funciones</p> <p>-Horario del trabajo</p> <p>-Nivel de producción del personal</p> <p>-Cumplimiento de objetivos y metas de la organización.</p> <p>-Cumplimiento de las tareas asignadas</p> <p>-Conocimiento dentro del puesto de trabajo</p> <p>-Percepción del nivel de calidad de trabajo</p> <p>-Responsabilidad del trabajador</p> <p>-Nivel de conocimientos técnicos</p> <p>-Liderazgo y cooperación en el trabajo</p> <p>-Nivel de adaptabilidad</p>	<p>Suma de Ítems: Productividad laboral (1 al 4)</p> <p>Eficacia laboral (5 al 8)</p> <p>Eficiencia laboral (9 al 14)</p>	<p>Cuantitativo, descriptivo y correlacional</p> <p>Escala ordinal</p>	<p>Encuesta.</p>
--	--	--	--	--	---	--	------------------

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, transversal, porque no manipularemos las variables intencionalmente, ya que se observarán los fenómenos en su ambiente y medio natural en un solo momento, en un único tiempo para describir y analizar su interrelación (58)

Nuestro tipo de investigación es de enfoque Cuantitativo, Descriptivo, Correlacional porque se recolectarán datos para probar nuestras hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, permitiéndonos conocer la relación entre las variables (59)



Donde:

M: Muestra.

V1: Estilos de Liderazgo

V2: Desempeño Laboral

r: relación entre ambas variables

4.2 Método de investigación

El método utilizado en el estudio es hipotético-deductivo, se considera hipotético ya que la base de este estudio es una hipótesis sobre la naturaleza del fenómeno, para ello es necesario probar la hipótesis y con ello aceptarla o rechazarla, deductivo, ya que parte de lo general a lo específico, es decir, a partir de observaciones generales se pueden sacar conclusiones específicas. (60)

4.3 Población y muestra

Población

Se realizó la investigación con una población conformada por 160 profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico y áreas satélites de un Hospital de Essalud – Lima.

Muestra

La muestra estuvo constituida por un total de 113 profesionales de enfermería que laboran en el área principal de 2do B de Centro Quirúrgico de un Hospital de Essalud - Lima, se seleccionó mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, lo cual se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q * N}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de la Muestra

N = Total de la población (160)

$Z_{\alpha/2}$ = Nivel de confianza 95%= 1,96

p = Proporción esperada del evento 50% = 0.50 q = 1 – p

= 1– 0.5 = 0.5

E = Error de estimación 5%= 0,5

4.3.1 Criterios de inclusión:

- Personal asistencial que labora en el servicio de centro quirúrgico, hospital Essalud, 2023.
- Personal asistencial que labora en el servicio de centro quirúrgico, hospital Essalud, 2023 que aceptan formar parte de la investigación.
- Personal asistencial que labora en el servicio de centro quirúrgico, hospital Essalud, 2023 que llenaron completamente los

instrumentos.

4.3.2 Criterios de exclusión:

- Personal asistencial que labora en el servicio de centro quirúrgico, hospital Essalud, 2023 que no aceptaron formar parte de la investigación.
- Personal no asistencial que labora en en el servicio de centro quirúrgico, hospital Essalud, 2023
- Personal asistencial que tiene tiempo de servicio menor a 1 año en en el servicio de centro quirúrgico, hospital Essalud, 2023

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

Este trabajo de investigación se desarrolló en el Departamento de Lima, provincia de Lima Metropolitana, distrito de Jesús Maria, hospital de Essalud, en el servicio de Centro Quirúrgico 2B y áreas satélites.

Se desarrolló en 90 días calendario , desde el 01 de Julio del 2023 al 30 de Setiembre del 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnica

En la investigación se aplicó una encuesta virtual mediante la plataforma de Google forms, con el propósito de obtener datos correspondientes a las variables de estudio: Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

4.5.2 Instrumentos

Se uso dos instrumentos , los cuales fueron sometidos a juicios de experto a fin de verificar la validez del constructo.

El instrumento de estilos de liderazgo consta de 2 partes:

- **Datos generales:** Esta primera parte del instrumento brindó información del enfermero evaluado tales como: Sexo, edad, estado

civil, formación profesional, condición laboral, tiempo laboral de servicio.

- **Características de la información registrada:** Esta segunda parte del instrumento recogió información sobre los estilos de liderazgo.

Para la variable Estilos de Liderazgo se utilizó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-A diseñado y adaptado por Castro Solano, Nader y Casullo en 2007.

Cuestionario de Liderazgo–CELID-A: Es un cuestionario que operacionaliza la teoría de los tipos de liderazgo: liderazgo transformacional / transaccional /Laissez Faire de Bernard Bass y Avolio en 1985. Los investigadores Castro Solano, Nader y Casullo diseñaron una versión argentina (CELID-A), en la cual tomaron como referencia la adaptación española del MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), realizada por Morales y Molero en 1995. (61)

El presente cuestionario tiene como finalidad responder de acuerdo a su autopercepción y consta de 34 ítems de evaluación en escala de Likert de 1 al 5, divididos en 3 dimensiones; Liderazgo transformacional (4 indicadores), Liderazgo Transaccional (2 indicadores) y Liderazgo Laissez Faire. (61)

La confiabilidad se obtuvo mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, donde el instrumento resultó confiable Alfa = 0,871.

El Instrumento de desempeño laboral consta de 1 sola parte:

Características de la información registrada: Esta parte del instrumento recogió información sobre el desempeño laboral.

Cuestionario de Desempeño Laboral: Es un cuestionario que fue diseñado por Suarez S. en el año 2021, tiene como finalidad responder de acuerdo su autopercepción y consta de 14 ítems de evaluación, cada ítem para responder en escala de Likert de 1 al 5, divididos en 3 dimensiones; Productividad Laboral

(4 indicadores), Eficacia Laboral (4 indicadores), Eficiencia Laboral (4 indicadores). (62)

Siendo modificada por las autoras del presente estudio, sometido a juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, donde el instrumento resulto confiable Alfa = 0,741.

4.6 Análisis y procesamiento de datos:

Para el análisis y procesamiento de recolección de datos se realizaron los siguientes procedimientos:

1. Previa coordinación y aceptación con el Jefe del servicio de Centro Quirúrgico y jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Essalud.
2. A cada participante se le informaron acerca de la naturaleza del estudio y previo a un consentimiento informado, se le entregaron 2 cuestionarios de manera virtual a través de la plataforma de Google Forms: Cuestionario de Liderazgo–CELID-A: y Desempeño profesional, así como también la recolección de datos sociodemográficos.
3. El tiempo de aplicación es de aproximadamente 30 minutos y se realizó en base al tiempo libre del participante manteniendo la confidencialidad y el anonimato.
4. La información se recolectó de manera virtual a través de la aplicación de herramientas tipo cuestionario (Excel) para medir los estilos de liderazgo y rendimiento laboral.
5. Se realizó la codificación de datos
6. Luego, las respuestas se validaron en la tabla de cálculo tabular y se pasaron a la base de datos.
7. Luego, la base de datos fue revisada para su procesamiento mediante SPSS, se usó las pruebas de Alfa de Cronbach, Kolmogorov Smirnov y para el análisis inferencial el Rho de Spearman.

8. Finalmente, se procedió analizar cada uno de los datos, examinando los objetivos y variables de investigación; de tal manera que podamos contrastar hipótesis con variables y objetivos, así demostrar la validez o invalidez de estas. Al final se formuló las conclusiones y recomendaciones para mejorar la problemática investigada de dicho estudio.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación

Este estudio se adhiere a 4 principios bioéticos; principio de beneficencia: dado que este trabajo tiene como objetivo beneficiar al personal que participa en el estudio, no maleficiencia: ya que este trabajo no representa un riesgo para la salud física y mental de los trabajadores involucrados, autonomía: ya que todos los trabajadores participaron de forma voluntaria firmando el consentimiento después de explicar la naturaleza del estudio.

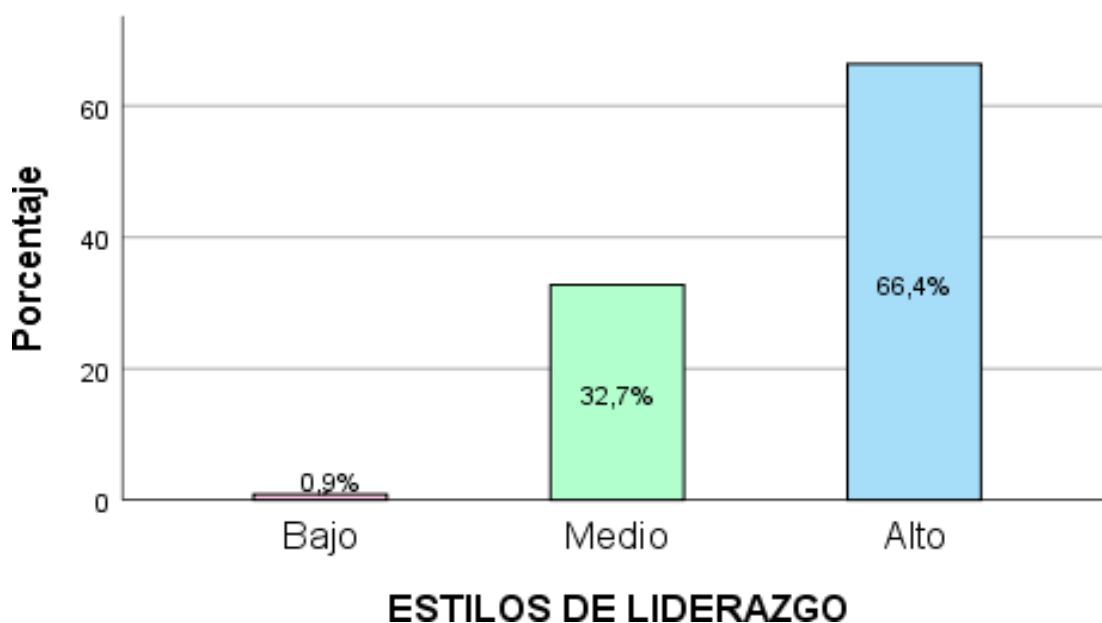
V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

Tabla 5.1.1 Frecuencia de variable de Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	,9
Medio	37	32,7
Alto	75	66,4
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.1 Frecuencia de variable de Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023

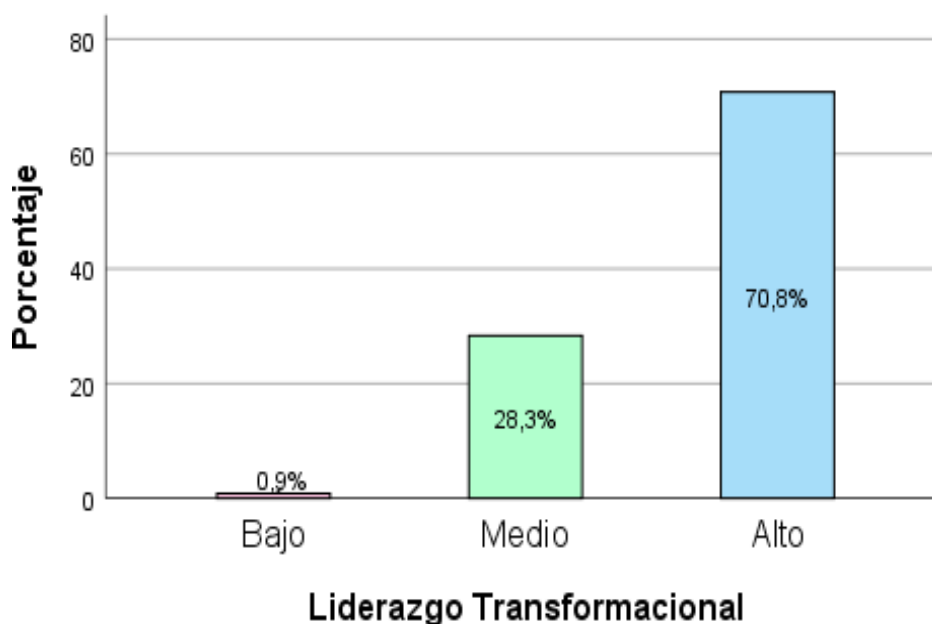


Interpretación: Según el análisis relacionado a la variable Estilos liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023, encontramos que en su mayoría el 66.4% de enfermeras muestran un nivel alto, el 32,7% un nivel medio y tan solo el 9% de enfermeras un nivel bajo.

Tabla 5.1.2 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	0,9
Medio	32	28,3
Alto	80	70,8
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.2 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

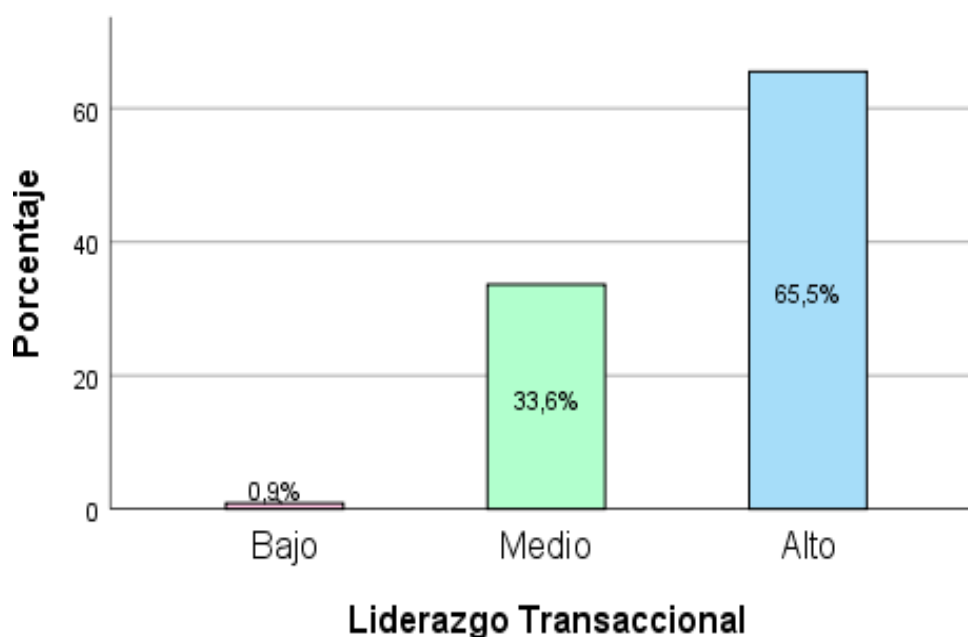


Interpretación: Según el análisis relacionado a estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023, encontramos que en su mayoría el 70.8% de enfermeras muestran un nivel alto, un 28,3% un nivel medio y tan solo el 9% de enfermeras un nivel bajo.

Tabla 5.1.3 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	0,9
Medio	38	33,6
Alto	74	65,5
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.3 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

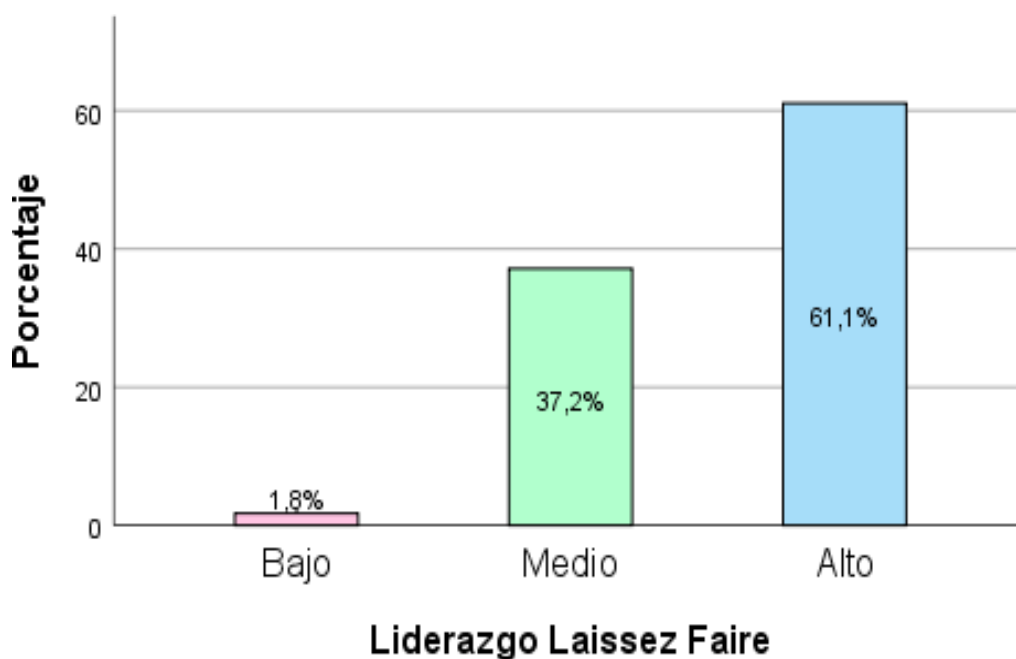


Interpretación: Según el análisis relacionado a estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023, encontramos que en su mayoría el 65.5% de enfermeras muestran un nivel alto, un 33,6 un nivel medio y tan solo el 9% de enfermeras un nivel bajo.

Tabla 5.1.4 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo laissez faire del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	2	1,8
Medio	42	37,2
Alto	69	61,1
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.4 Frecuencia de estilos de liderazgo en su dimensión estilo laissez faire del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.



Interpretación: Según el análisis relacionado al estilo de liderazgo laissez faire del profesional de enfermería del Hospital de Essalud, Lima encontramos que en su mayoría el 61.1% de enfermeras muestran un nivel alto, un 37,2% nivel medio y tan solo el 1.8% de enfermeras un nivel bajo.

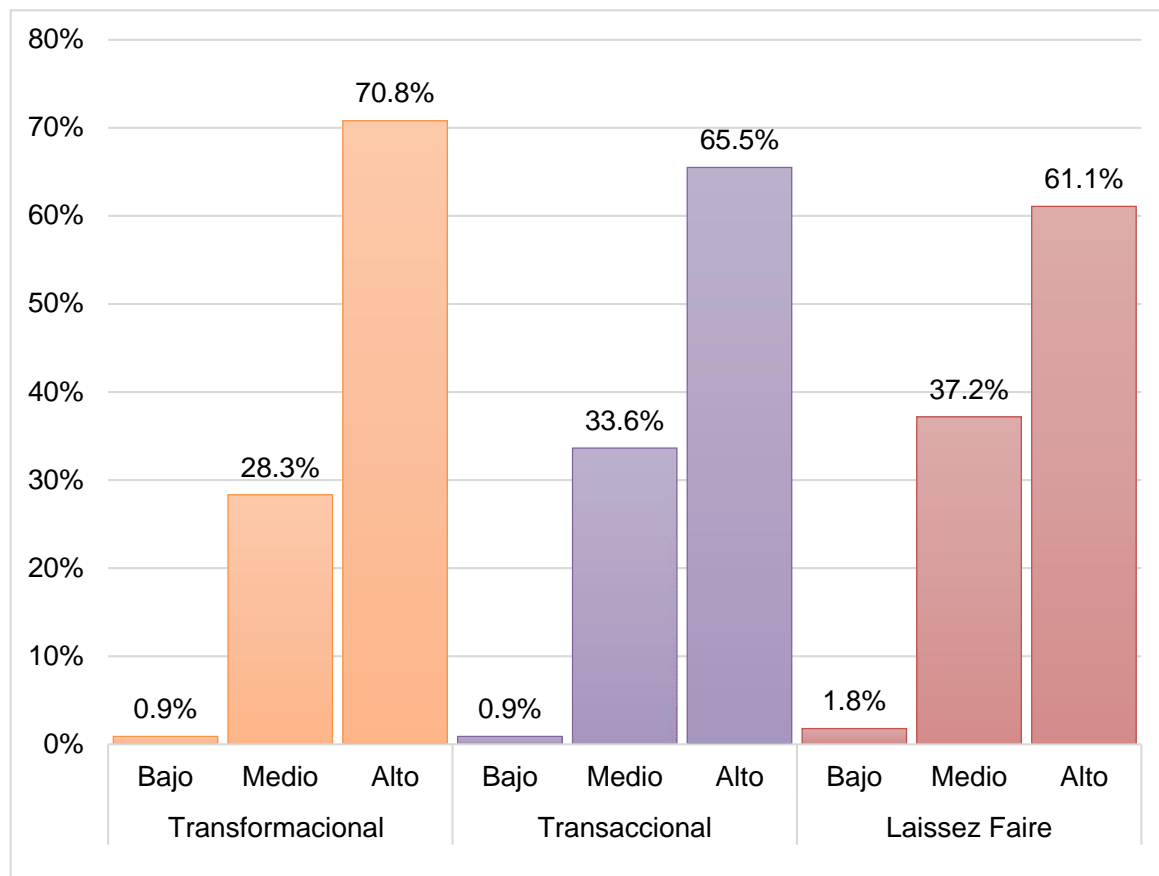
Tabla 5.1.5 Frecuencia de niveles en las dimensiones de los Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Dim. Transformacional	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	,9
Medio	32	28,3
Alto	80	70,8
Total	113	100%

Dim. Transaccional	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	,9
Medio	38	33,6
Alto	74	65,5
Total	113	100%

Dim. Laissez Faire	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	2	1,8
Medio	42	37,2
Alto	69	61,1
Total	113	100%

Cuadro 5.1.5 Frecuencia de niveles en las dimensiones de los Estilos de liderazgo del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

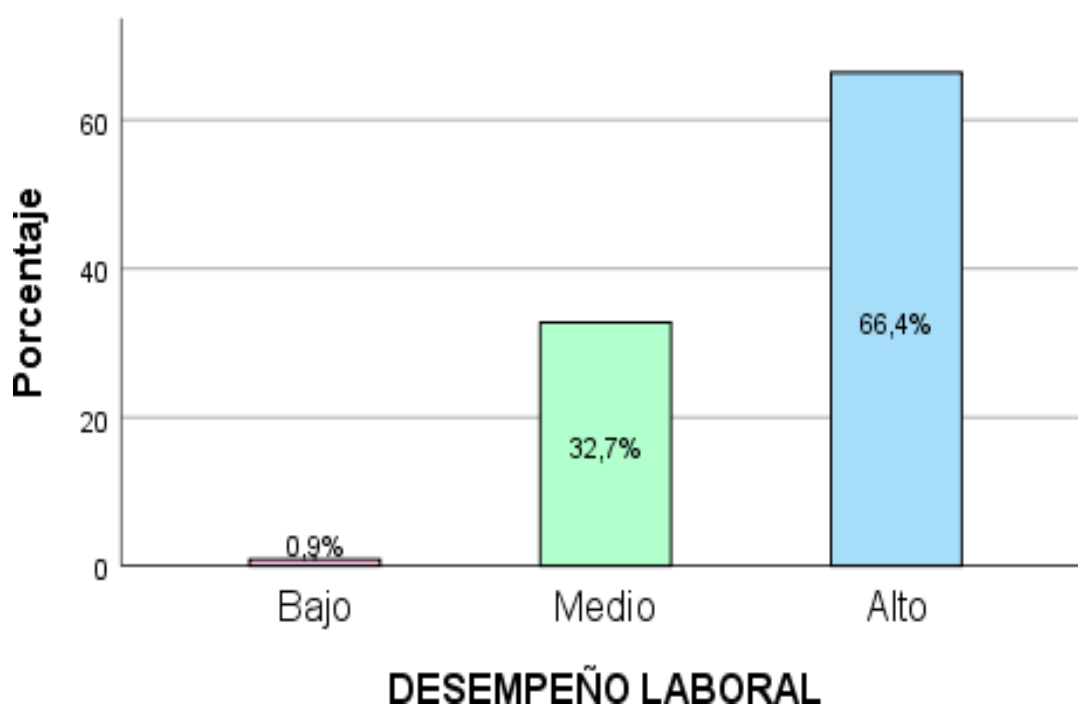


Interpretación: Según el análisis descriptivo entre las tres dimensiones de los Estilos de Liderazgo, encontramos que la dimensión que tienen mayor porcentaje de nivel es el estilo transformacional con un 70.8% de enfermeras del Hospital de Essalud, Lima y como mínimo tan solo el 0.9% de enfermeras de nivel bajo tanto en la dimensión estilo transformacional y estilo transaccional.

Tabla 5.1.6 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	,9
Medio	37	32,7
Alto	75	66,4
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.6 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023,

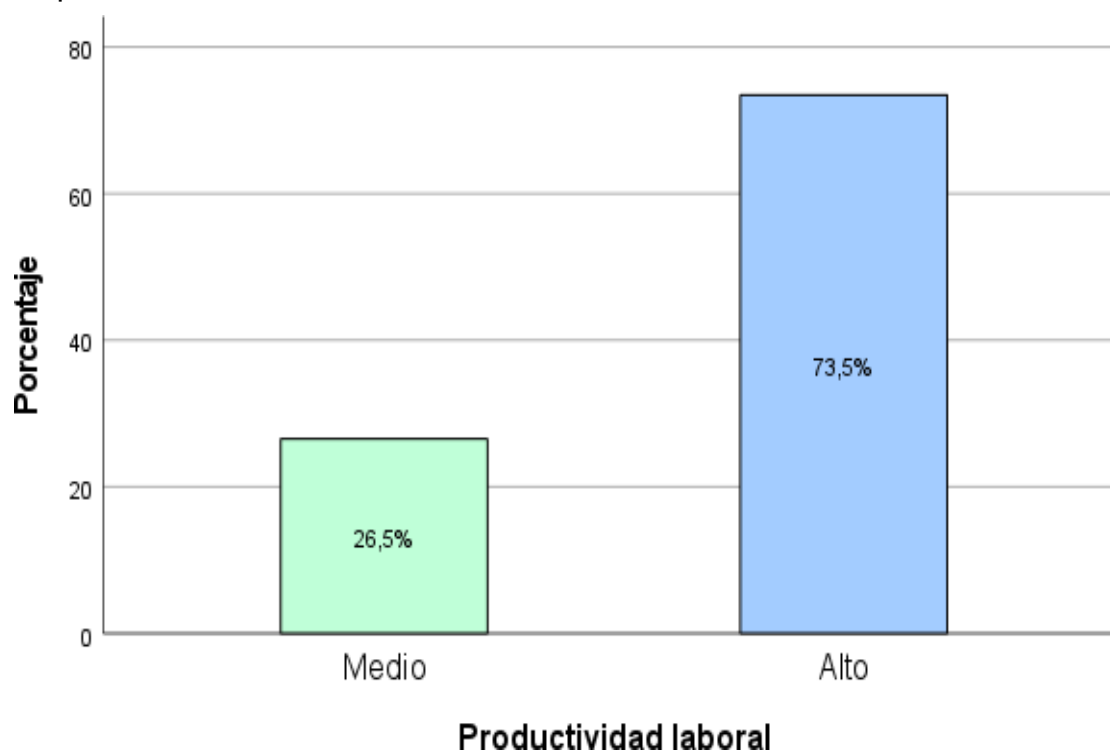


Interpretación: Según el análisis relacionado a la variable Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023, encontramos que en su mayoría el 66.4% de enfermeras muestran un nivel alto, el 32,7% un nivel medio y tan solo el 0.9% de enfermeras un nivel bajo.

Tabla 5.1.7 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Productividad Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	0	0,0
Medio	30	26,5
Alto	83	73,5
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.7 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Productividad Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

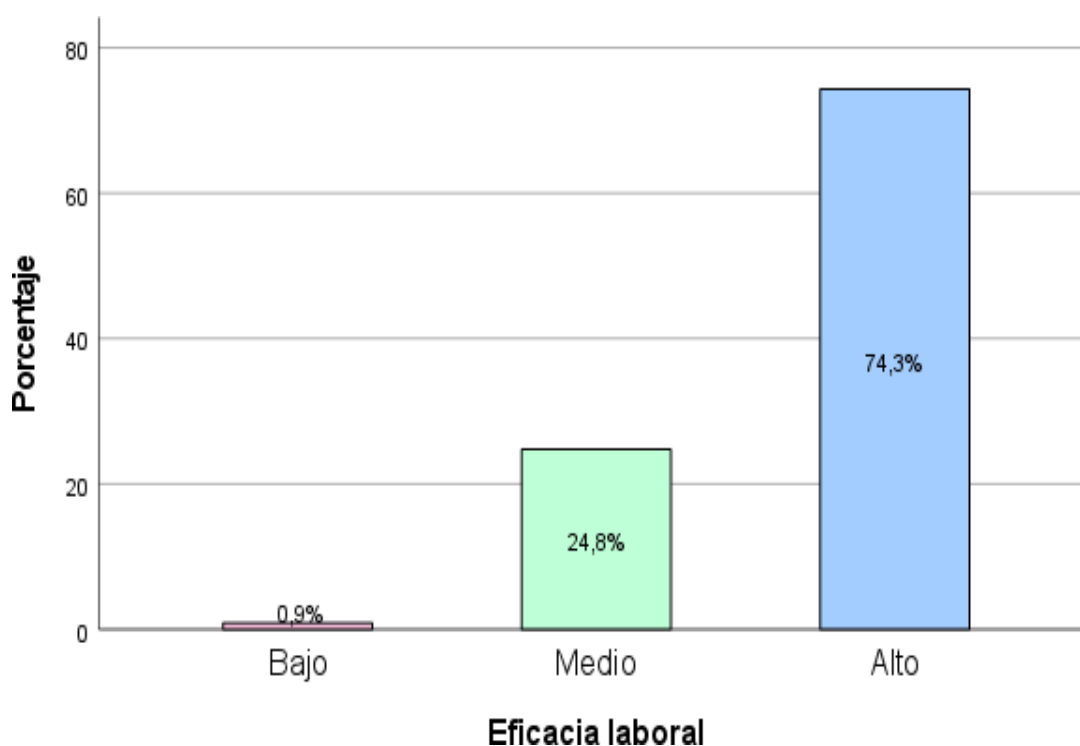


Interpretación: Según el análisis relacionado a la Productividad Laboral del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Essalud, Lima 2023, encontramos que en su mayoría el 73.5% de enfermeras muestran un nivel alto, el y el 26.5% de enfermeras un nivel medio, mientras que el 0% de enfermeras un nivel bajo.

Tabla 5.1.8 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	0,9
Medio	28	24,8
Alto	84	74,3
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.8 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

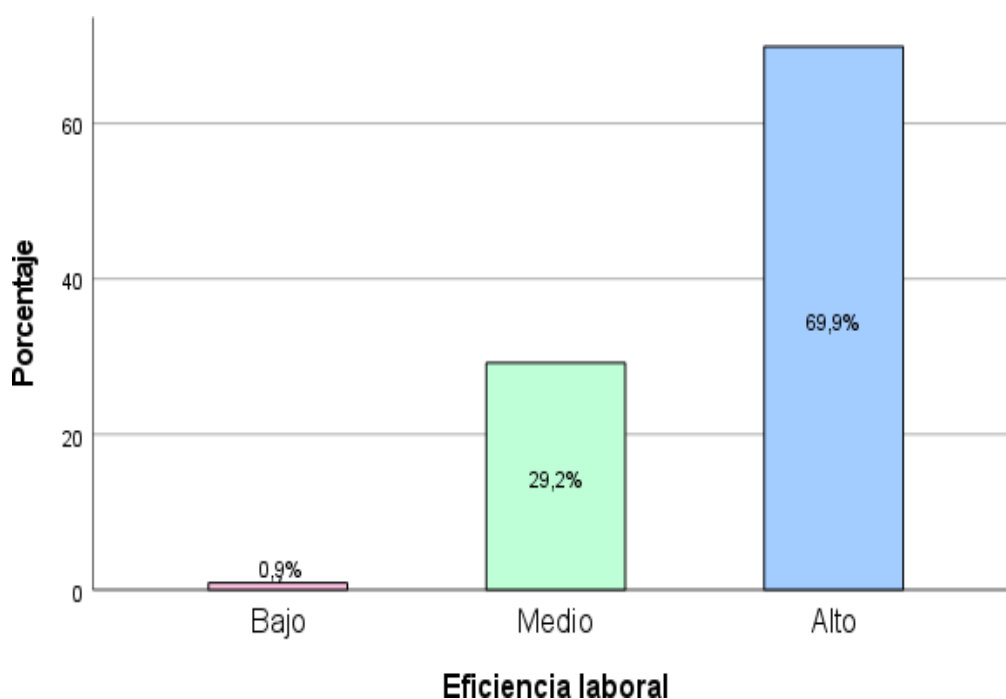


Interpretación: Según el análisis relacionado a la Eficacia Laboral del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Essalud, Lima 2023, encontramos que en su mayoría el 74.3% de enfermeras muestran un nivel alto, el 24,8 un nivel medio y tan solo el 0.9% de enfermeras un nivel bajo.

Tabla 5.1.9 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficiencia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Nivel	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	0,9
Medio	33	29,2
Alto	79	69,9
Total	113	100,0

Cuadro 5.1.9 Frecuencia del nivel de Desempeño Laboral en su dimensión Eficiencia Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

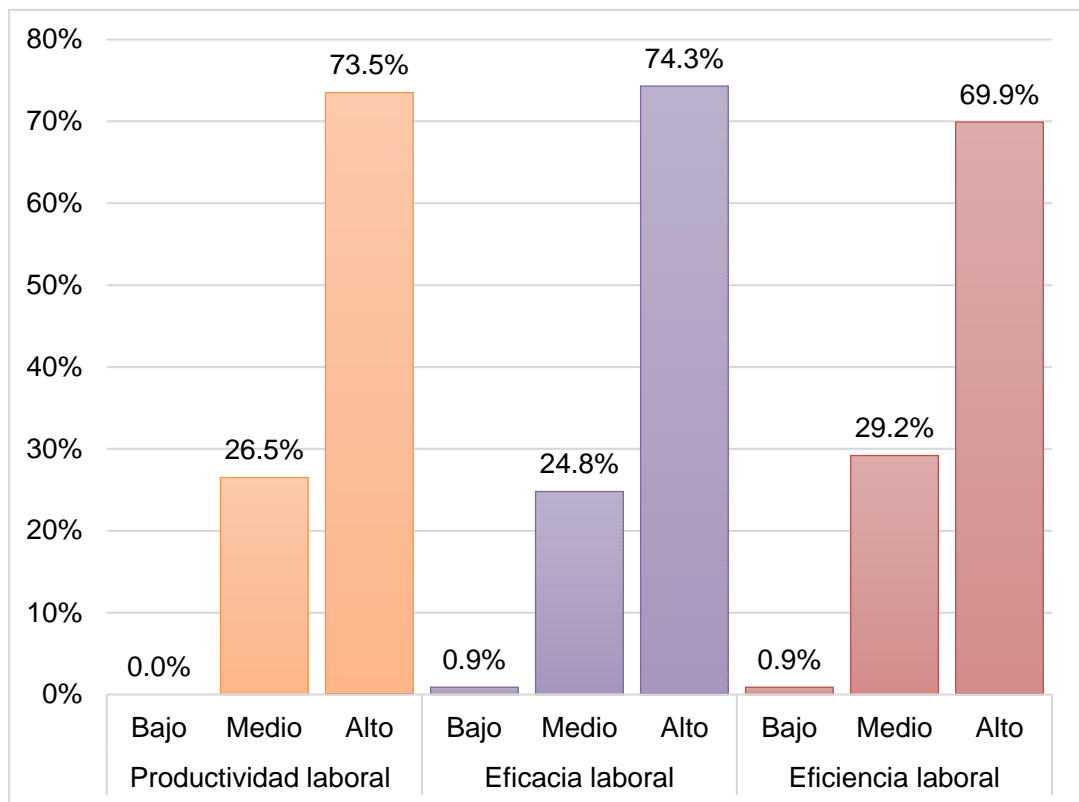


Interpretación: Según el análisis relacionado a la Eficiencia Laboral del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Essalud, Lima 2023, encontramos que en su mayoría el 69.9% de enfermeras muestran un nivel alto, el 29,2% un nivel medio y tan solo el 0.9% de enfermeras un nivel bajo.

Tabla 5.1.10 Frecuencia de niveles en las dimensiones del Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Dime. Productividad laboral	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	0	0,0
Medio	30	26,5%
Alto	83	73,5%
Total	113	100%
Dim. Eficacia laboral	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	0,9%
Medio	28	24,8%
Alto	84	74,3%
Total	113	100%
Dim. Eficiencia laboral	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	0,9%
Medio	33	29,2%
Alto	79	69,9%
Total	113	100%

Cuadro 5.1.10 Frecuencia de niveles en las dimensiones del Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.



Interpretación: Según el análisis descriptivo entre las tres dimensiones del Desempeño laboral, encontramos que la dimensión que tienen mayor porcentaje es la Eficacia Laboral con un 74.3% muestra un nivel alto de las enfermeras, como mínimo tan solo el 0.9% de enfermeras de nivel bajo tanto en la dimensión Productividad Laboral y Eficiencia laboral.

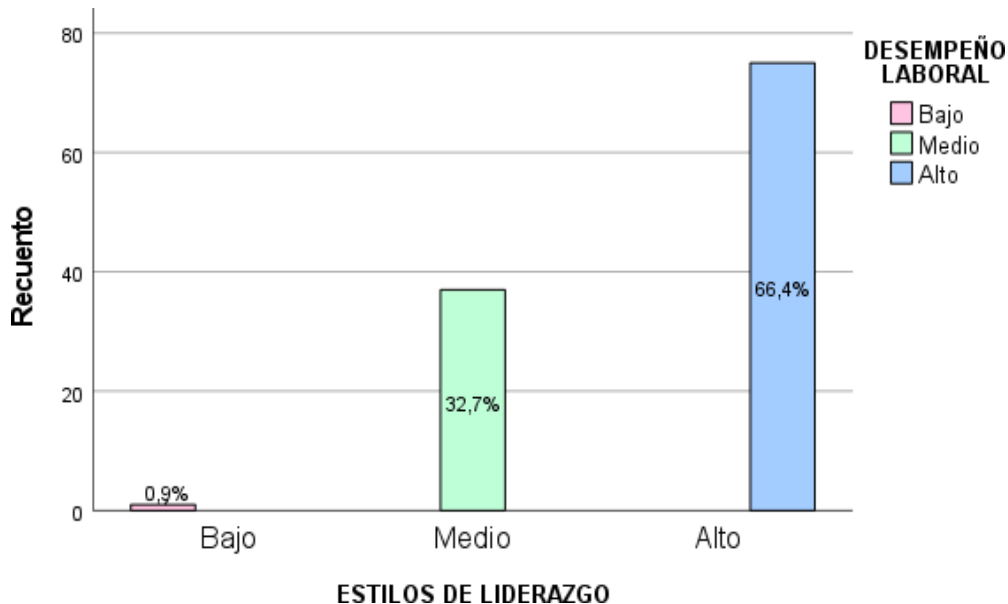
5.2 Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1 Tabla cruzada entre Estilos de Liderazgo y del Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
ESTILOS DE LIDERAZGO	Bajo	N°	1	0	0	1
		%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Medio	N°	0	37	0	37
		%	0,0%	32,7%	0,0%	32,7%
	Alto	N°	0	0	75	75
		%	0,0%	0,0%	66,4%	66,4%
Total		N°	N°	37	75	113
		%	%	32,7%	66,4%	100,0%

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Cuadro 5.2.1 Tabla cruzada entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023

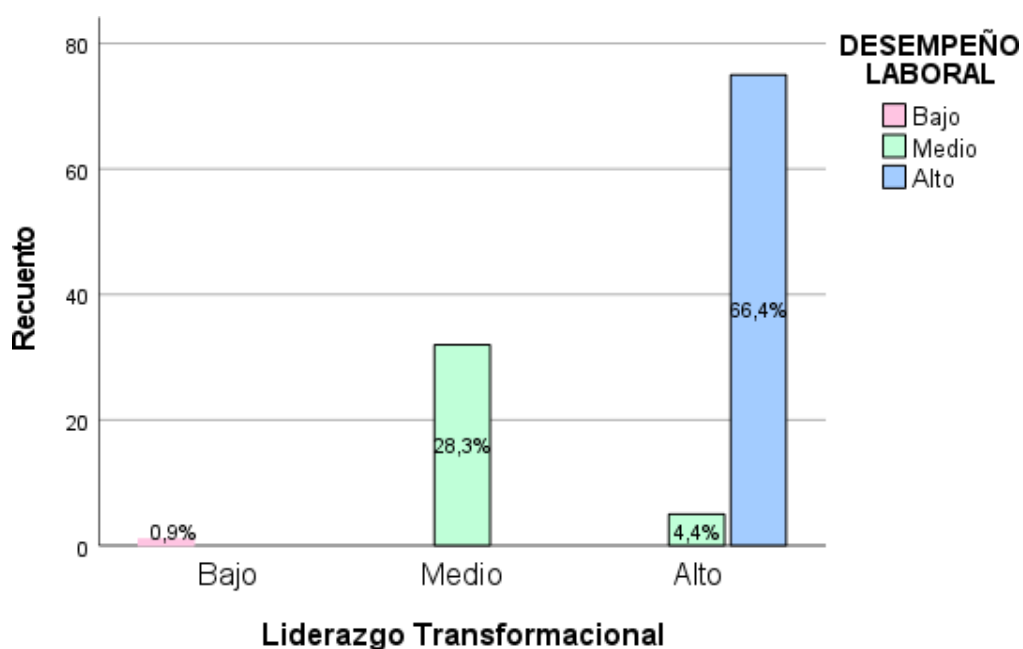


Interpretación: Según el análisis relacionado entre Estilos de Liderazgo y el Desempeño laboral, encontramos que en su mayoría el 66.4% de enfermeras mostraron un nivel alto de liderazgo y en cuanto al desempeño laboral un nivel alto.

Tabla 5.2.2 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo transformacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<i>Liderazgo transformacional</i>	Bajo	N°	1	0	0	1
		%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Medio	N°	0	32	0	32
		%	0,0%	28,3%	0,0%	28,3%
	Alto	N°	0	5	75	80
		%	0,0%	4,4%	66,4%	70,8%
Total		N°	1	37	75	113
		%	0,9%	32,7%	66,4%	100,0%

Cuadro 5.2.2 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo transformacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

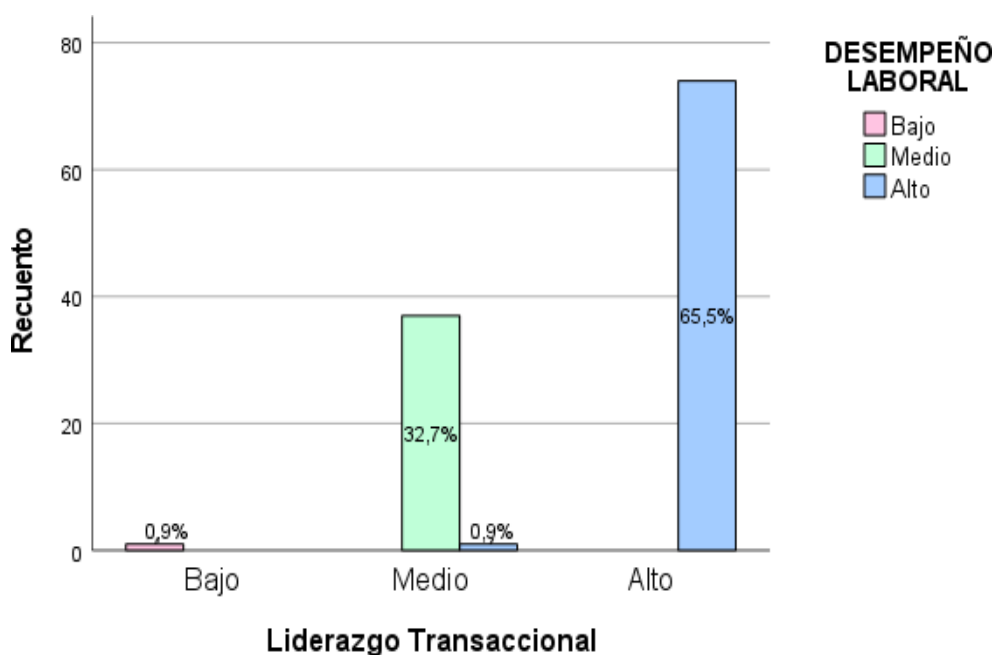


Interpretación: Según el análisis relacionado entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral, encontramos que en su mayoría el 66.4% de enfermeras mostraron un nivel alto de liderazgo transformacional y en cuanto desempeño laboral un nivel alto.

Tabla 5.2.3 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<i>Liderazgo transaccional</i>	Bajo	N°	1	0	0	1
		%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Medio	N°	0	37	1	38
		%	0,0%	32,7%	0,9%	33,6%
	Alto	N°	0	0	74	74
		%	0,0%	0,0%	65,5%	65,5%
Total		N°	1	37	75	113
		%	0,9%	32,7%	66,4%	100,0%

Cuadro 5.2.3 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

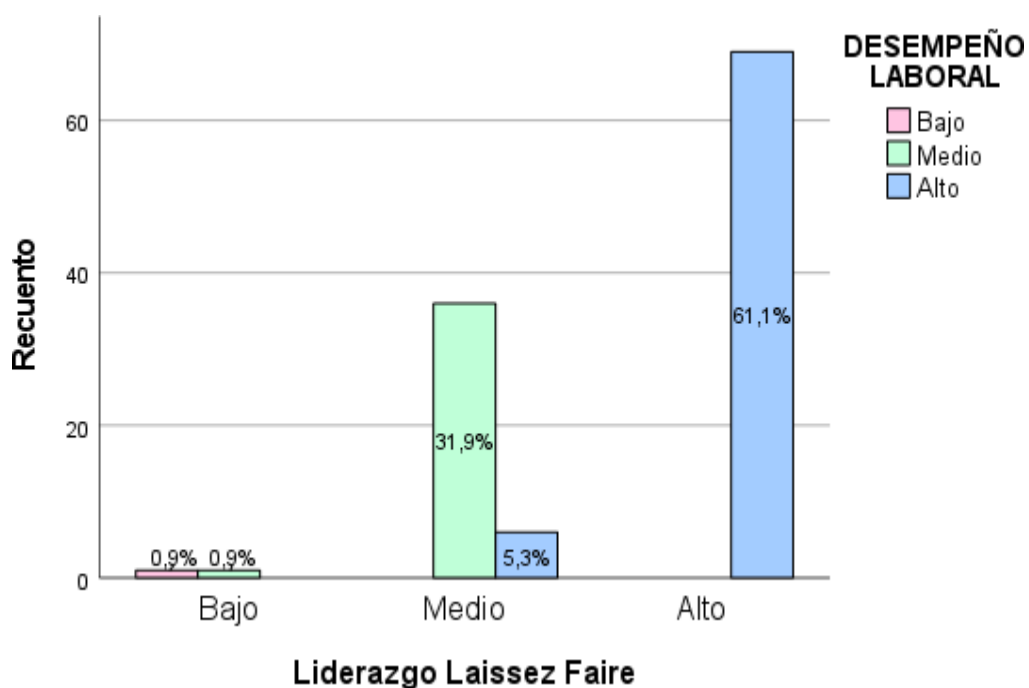


Interpretación: Según el análisis relacionado entre Liderazgo transaccional y Desempeño laboral, encontramos que en su mayoría el 65.5% de enfermeras mostraron igualmente un nivel alto de liderazgo transaccional y en cuanto desempeño laboral un nivel alto.

Tabla 5.2.4 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Laissez Faire y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
<i>Laissez faire</i>	Bajo	N°	1	1	0	2
		%	0,9%	0,9%	0,0%	1,8%
	Medio	N°	0	36	6	42
		%	0,0%	31,9%	5,3%	37,2%
	Alto	N°	0	0	69	69
		%	0,0%	0,0%	61,1%	61,1%
Total		N°	1	37	75	113
		%	0,9%	32,7%	66,4%	100,0%

Cuadro 5.2.4 Tabla cruzada del Estilo de Liderazgo en su dimensión Liderazgo Laissez Faire y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.



Interpretación: Según el análisis relacionado entre Liderazgo Laissez faire y Desempeño laboral, encontramos que en su mayoría el 61.1% de enfermeras mostraron igualmente un nivel alto de liderazgo Laissez faire y en cuanto desempeño laboral un nivel alto.

Tabla 5.2.5 Relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		ESTILOS DE LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
ESTILOS DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	113	113
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	113	113

Según los resultados estadísticos entre los *estilos de liderazgo y desempeño laboral*, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue 0.814 mostrando tener una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Tabla 5.2.6 Relación entre las dimensiones de estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo laissez faire
Desempeño Laboral	Rho	0.659	0.754 **	0.811
	Sig.	,000	,000	,000
	N	113	113	113

Según los resultados estadísticos de la dimensión liderazgo transformacional y desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue de 0.659 mostrando tener una correlación directa de nivel alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Según los resultados entre la dimensión liderazgo transaccional y desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue 0.754 mostrando tener una correlación directa de nivel alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Según los resultados entre la dimensión liderazgo Laissez Faire y desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue 0.811 mostrando tener una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Tabla 5.2.7 Relación entre los Estilos de Liderazgo y las dimensiones del Desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		Productividad laboral	Eficacia laboral	Eficiencia laboral
	Rho	0.427**	0.375**	0.711**
Estilos de liderazgo	Sig.	,000	,000	,000
	N	113	113	113

Según los resultados estadísticos entre los estilos de liderazgo y la dimensión productividad laboral del desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue de 0.427 mostrando tener una correlación directa de nivel moderada y el valor de significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$); mostrando suficiente evidencia en que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad del desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Según los resultados estadísticos entre los estilos de liderazgo y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman

(Rho) fue 0.427 mostrando tener una correlación directa de nivel baja y el valor de significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$); mostrando evidencia que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la eficacia del desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Según resultados entre los estilos de liderazgo y la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue 0.711 mostrando tener una correlación directa de nivel alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$); mostrando evidencia que existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la productividad del desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis:

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 8

Prueba de normalidad según estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023

Prueba de hipótesis:

H₀: Los datos provienen de una distribución normal. Si el p - Valor $\geq \alpha$

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el p - Valor $< \alpha$

Estadístico de prueba:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de Liderazgo	,205	113	,000	,901	113	,000
Liderazgo Transformacional	,164	113	,000	,876	113	,000
Liderazgo Transaccional	,237	113	,000	,873	113	,000
Liderazgo Laissez Faire	,245	113	,000	,924	113	,000
Desempeño Laboral	,156	113	,000	,920	113	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Según los resultados estadísticos inferenciales, encontramos que las significancias de las dos variables Estilos de liderazgo y Desempeño laboral resultaron ser menores al 5% ($p < 0.05$), por esta razón se concluye en hacer utilizar las pruebas no paramétricas (correlación de Spearman).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Prueba de normalidad entre estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

Prueba de hipótesis:

H₀: Los datos provienen de una distribución normal. Si el p Valor $\geq \alpha$

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el p - Valor $< \alpha$

Estadístico de prueba:

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTILOS DE LIDERAZGO	,205	113	,000	,901	113	,000
Liderazgo Transformacional	,164	113	,000	,876	113	,000
Liderazgo Transaccional	,237	113	,000	,873	113	,000
Liderazgo Laissez Faire	,245	113	,000	,924	113	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,156	113	,000	,920	113	,000
Productividad laboral	,221	113	,000	,888	113	,000
Eficacia laboral	,299	113	,000	,861	113	,000
Eficiencia laboral	,217	113	,000	,894	113	,000

Interpretación: Según los análisis estadísticos (prueba de normalidad), encontramos que los valores de significancias de las variables: Estilos de liderazgo y Desempeño laboral resultaron ser menores al 5% ($p < 0,05$); por ello, concluye en utilizar las pruebas no paramétricas como es la correlación de Spearman (Rho).

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

H°: No existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023

Ha: Si existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023

		ESTILOS DE LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
ESTILOS DE LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	113	113
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	113	113

Según los resultados estadísticos encontramos que en la relación de estilos de liderazgo y desempeño laboral, el valor de Spearman (Rho) fue 0.814 mostrando tener una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023. Por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis entre las dimensiones de estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, 2023.

6.1.1 Hipótesis específica numero 1

H°: No existe relación entre la dimensión del estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023

Ha: Si existe relación entre la dimensión del estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		Liderazgo transformacional
Desempeño Laboral	Rho	0.659
	Sig.	,000
	N	113

Según los resultados estadísticos de la dimensión liderazgo transformacional y desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue de 0.659 mostrando tener una correlación directa de nivel alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de los investigadores.

6.1.2 Hipótesis específica numero 2

H°: No existe relación entre la dimensión del estilo de liderazgo transaccional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023

Ha: Si existe relación entre la dimensión del estilo de liderazgo transaccional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		Liderazgo transaccional
	Rho	0.754 **
Desempeño Laboral	Sig.	,000
	N	113

Según los resultados estadísticos de la dimensión liderazgo transaccional y desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue 0.754 mostrando tener una correlación directa de nivel alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de los investigadores.

6.1.3 Hipótesis específica numero 3

H°: No existe relación entre la dimensión del estilo de liderazgo laissez faire y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023

Ha: Si existe relación entre la dimensión del estilo de liderazgo laissez faire y el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.

		Liderazgo laissez faire
	Rho	0.811
Desempeño Laboral	Sig.	,000
	N	113

Según los resultados estadísticos de la dimensión liderazgo Laissez Faire y desempeño laboral, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue 0.811 mostrando tener una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de los investigadores.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

La investigación desarrollada, tuvo como objetivo principal: Establecer la relación entre: “Estilos de Liderazgo y Desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima, 2023”, según los resultados hallados, se encontró que los estilos de liderazgo en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico, en su mayoría el 66.4% muestran un nivel alto y tan solo el 9% un nivel bajo; con respecto a la variable desempeño laboral se encontró que el profesional de enfermería en su mayoría el 66.4% muestran un nivel alto y tan solo el 0.9% un nivel bajo; así mismo según los resultados estadísticos se concluye que el valor de Spearman (Rho) fue de 0.814 mostrando tener una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico. Los resultados descritos guardan relación con los encontrados por: **Carrasco N. El 2020 (18)** realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica; como resultados evidenció que, si existe relación directa, con un grado de asociación baja, entre las variables, y esta es significativa en el nivel 0,05; concluye que mientras el liderazgo ejerza una motivación en sus trabajadores, estos se desempeñarán de una manera oportuna. Así mismo **Zevallos M. El 2021 (16)** realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el Estilo de Liderazgo y el Desempeño Laboral en Enfermeras; como resultado evidenció que las enfermeras que ejercen un estilo de liderazgo Líder, en su totalidad tienen un nivel alto de desempeño laboral, por otro lado, las que ejercen un liderazgo Insuficiente también tienen principalmente un alto desempeño laboral; concluye que el estilo de Liderazgo ejercido ha sido un factor que interviene en el desempeño laboral mostrado, sin embargo estos resultados no concuerdan con los encontrados por **Cruz A. (15) 2022**, en su trabajo de

investigación sobre liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras, tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, de 50 profesionales de enfermería, los resultados evidenciaron que la relación entre liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras fue del 56% regular y 12% malo, concluyendo que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización.

En el presente estudio, en cuanto a las dimensiones de los estilos de liderazgo encontramos que en la dimensión transformacional, el profesional de enfermería muestra un 70.8% nivel alto y tan solo el 9% un nivel bajo, **Aranda J. El 2021 (17)**, realizó un estudio con el objetivo de determinar acerca de la relación del estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de una clínica; como resultados evidenció la relación estadísticamente significativa positiva muy fuerte, $\rho = 0.848$ con grado de confiabilidad de 99.9%; concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería. Así mismo **Labrague, et al. 2022 (10)** en su trabajo de investigación sobre las prácticas de liderazgo transformacional en el desempeño laboral, tuvo como objetivo el análisis de la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, los resultados evidenciaron que las puntuaciones de liderazgo fueron de 4.22 por encima de la media general, en el desempeño laboral presentaron niveles altos respectivamente con un 50.2% de las opiniones, además, la correlación es significativo entre el liderazgo transformacional y el desempeño. Para el presente estudio se tomaron en cuenta las bases teóricas de Bass, dichos resultados concuerdan con la teoría de Bernad Bass, ya que en dicha teoría predomina el liderazgo transformacional, al igual que en el personal de enfermería de sala de operaciones; dicho enfoque es uno de los más desarrollados y estudiados en la actualidad (21).

Sin embargo estos resultados no concuerdan con los encontrados por **González N. 2021 (12)** en su investigación sobre percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital, tuvo como objetivo describir los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería, como resultados encontró que existen varios estilos de liderazgos, no predominando un estilo de liderazgo sobre otro, así mismo que los estilos de liderazgo coexisten dentro de la institución de modo favorable.

Con respecto a la dimensión liderazgo transaccional, se encontró que el profesional de enfermería el 65.5% muestran un nivel alto de liderazgo transaccional y tan solo el 9% un nivel bajo. Del mismo modo **Yallercco L, et al.(19)**, realizó un estudio con la participación de 120 enfermeras que laboran en el sector salud; en el cual se evidenció que el 25.8 % de enfermeras practican el liderazgo transaccional, con lo cual se encuentra "una concordancia con los resultados obtenidos en el presente trabajo.

En la dimensión laissez faire del estilo de liderazgo se encontró que, el profesional de enfermería en su mayoría el 61.1% muestran un nivel alto y tan solo el 1.8% un nivel bajo. así mismo **Cruz Aedo, Yadhira, el 2018 (20)** aplicó un estudio con 82 profesionales de Enfermería, obteniendo que el 9% practica un estilo de liderazgo laissez-faire.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La responsabilidad ética y los principios éticos y morales en investigación son normas y leyes que protegen a las personas a sufrir algún perjuicio o menoscabo producto de una investigación de acuerdo a la declaración de Helsinki, por tanto, la presente investigación cumple con lo establecido por el código de ética y los reglamentos vigentes de la Universidad Nacional del Callao. En tanto las autoras de la presente investigación se responsabilizan por la información

plasmada de tesis de acuerdo al Reglamento de Código de Ética de investigación de la UNAC. Resolución de Consejo Universitario N° 260-2019-CU.

De la misma manera la presente investigación no supondrá para los participantes ningún riesgo en su salud mental o física, ni actual ni futura, de la misma manera la presente investigación cumple con todas las demás regulaciones complementarias de bioética.

CONCLUSIONES

1. Según los resultados estadísticos entre los *estilos de liderazgo y desempeño laboral*, encontramos que el valor de Spearman (Rho) fue 0.814 mostrando tener una correlación directa de nivel muy alta y el valor de significancia de $p = 0.000$ la cual, demuestra ser menor al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón se concluye que si existe relación significativa entre estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.
2. Según el análisis relacionado entre el nivel de liderazgo en los profesionales de enfermería, en su mayoría el 66.4 por ciento muestran un nivel alto, mientras que solo el 0.9 por ciento de enfermeras muestran un nivel bajo de estilos de liderazgo, lo cual se concluye que las enfermeras de centro quirúrgico muestran un nivel alto de liderazgo.
3. Según el análisis relacionado entre el nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería, en su mayoría el 66.4 por ciento muestran un nivel alto, y tan solo el 0.9 por ciento de enfermeras muestran un nivel bajo de desempeño laboral, por lo cual se concluye que las enfermeras de centro quirúrgico muestran un nivel alto de desempeño laboral.
4. Según el análisis relacionado entre el estilo de liderazgo en su dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, se encontró que en su mayoría el 66.4 por ciento muestran un nivel alto de liderazgo transformacional así mismo mostraron un nivel alto de desempeño laboral.
5. Según el análisis relacionado entre el estilo de liderazgo en su dimensión transaccional y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería, en su mayoría el 65.5 por ciento muestran un nivel alto, y en cuanto al desempeño laboral un nivel alto.
6. Según el análisis relacionado entre el estilo de liderazgo en su dimensión laissez faire y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería, en su mayoría el 61.1 por ciento muestran un nivel alto, y también mostraron un nivel alto de desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Continuar la línea investigativa sobre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en el sector salud a nivel nacional con la finalidad de potenciar los servicios de salud, conociendo la realidad de los distintos servicios a investigar y así contribuir con el proceso de mejora continua a través de resultados obtenidos.
2. Al director del Hospital de Essalud donde se desarrolló el presente trabajo de investigación, así como también los responsables de las entidades del sector salud, realizar capacitaciones continuas acerca de la gestión del potencial humano y su impacto en los servicios de salud, teniendo en cuenta el contexto actual en el que se encuentran aquellos servicios y poder empoderarlos para ofertar una atención con calidad y calidez basada en estrategias de mejora.
3. A la jefatura del servicio de centro quirúrgico del hospital de Essalud donde se desarrolló el presente trabajo de investigación, dar a conocer la realidad de los estilos de liderazgo frente a su desempeño laboral, fomentar estrategias de mejora para continuar fortaleciendo y trabajar eficientemente con el equipo multidisciplinario.
4. A los comités de reclutación del personal de enfermería de sector salud poner mayor énfasis a la importancia de considerar la evaluación del perfil y habilidades de liderazgo que presenta el postulante.

5. A través de la oficina de capacitación del hospital, organizar una escuela de liderazgo dentro de la institución con la finalidad de desarrollar y potenciar habilidades en el personal técnico y profesional de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Greta G. Cummings, Tara MacGregor, Mandy Davey, Carol A. Wong, Eliza Lo MM. Estilos de liderazgo y patrones de resultados para la fuerza laboral y el entorno laboral de enfermería: una revisión sistemática. *Nursing Studies* [Internet]. 2010;47(3):363–85. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006>
2. Cainicela A. Liderazgo interpersonal de las enfermeras. 2017;
3. C. P. Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena. Universidad de Colombia; 2011.
4. Castillo Estigarribia A, Ferrer Lagunas L MAP. Capacitación del Personal de Salud, Evidencia para lograr el ideal. *Horizonte de Enfermería*. 2015;26(1):29–37.
5. Sfantou DF, Laliotis A, Patelarou AE, Sifaki- Pistolla D, Matalliotakis M PE. Importancia del estilo de liderazgo hacia las medidas de calidad de la atención en entornos sanitarios: una revisión sistemática. *Atencion Sanitaria* [Internet]. 2017;5(4):73. Available from: <https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>
6. Cárcamo C. y Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. 2015.
7. Valbuena L. “Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores.” Universidad Industrial de Santander; 2020.
8. Chipa M. “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.” Universidad Peruana Unión; 2017.
9. Campos I. “Estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el Hospital Sisol salud San Juan de Lurigancho lima-2019.” Universidad

Norbert Winner; 2019.

10. Labrague. et al. Influencia de las prácticas de liderazgo tóxico y transformacional en la satisfacción laboral, el estrés laboral, el ausentismo y la intención de rotación de las enfermeras: un estudio transversal. 2022;
11. Margo Álvarez L. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. 2022; Available from: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202263>
12. Gonzales N. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. 2021;
13. Alvarado Mendieta Carmen PTE. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del período Mayo-Agosto 2019. [Internet]. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2019. Available from: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-Alvarado-pinduisaca.pdf>
14. Gracia TJH, Ávila DD. Estudio de diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. CIMEXUS. 2018;
15. Cruz Puestas AB. Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, EsSalud Tumbes, 2022 [Internet]. Universidad Nacional de Tumbes. Universidad Nacional de Tumbes; 2022. Available from: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1486>
16. Peñalva M. Estilo de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras (os) servicio de emergencia hospital iii yanahuara EsSalud Arequipa 2021 [Internet]. 2021. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15646>
17. Aranda Núñez J. Liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021 [Internet]. Universidad Cesar

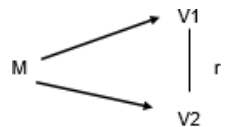
- Vallejo; 2021. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79883%0AColecciones>
18. Carrasco Carlos NN. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70643>
 19. Yallerco Quispe LR, Umire Huarca Y. Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras que laboran en el sector salud, Juliaca 2018 [Internet]. Universidad Peruana Union; 2018. Available from:
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2849>
 20. Cruz Aedo Y. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital antonio lorena- Cusco, 2018 [Internet]. Universidad Andina del Cusco; 2018. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/3312>
 21. Ortiz C, Mendoza M. El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Revista Facultad de Ciencias Económicas: investigación y reflexión. 2006;Vol.14 N°1.
 22. I. Mendoza. Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. Universidad Autónoma de Tlaxcala; 2005.
 23. Chiavenato. Administración de recursos humanos. Graw- Hill, editor. Colombia; 2000.
 24. Klingner, E. y Nalbandian J. Administración del Personal en el Sector Público. ELIAC, editor. Mexico; 2002.
 25. Vroom VH. Work and Motivation. Wiley, editor. New York; 1994. 432 p.
 26. Yuki G, Van Fleet D. Theory and research on leadership in organizations. En Dunnett. Handbook of industrial and organizational psychology., editor. 1991.
 27. Robbins SP. Comportamiento Organizacional. 10th ed. PEARSON

- EDUCACIÓN, editor. 2004.
28. Ahora Liderazgo. 2022.
 29. Flores KF. Liderazgo en las Organizaciones [Internet]. 2013. Available from: <https://educacionvirtual2013.wordpress.com/2013/04/16/liderazgo-en-lasorganizaciones/>
 30. Boyacá R. Artículo de Revisión sobre Definiciones, Teorías y Estilos de Liderazgo en las Organizaciones. 2022;
 31. Fernandez C, Quintero N. Liderazgo transformacional transaccional en emprendedores venezolanos. 2017; Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf%0A>
 32. Mendoza Torres MR, Ortiz Riaga C. El Liderazgo Transformacional , Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. 2006;
 33. Bass BM, Riggio R. Transformational leadership. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. 2006;
 34. Barbuto J. Motivation and transactional, charismatic and transformational leadership: a test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2005;26–40.
 35. Pacsi CYA, Estrada Mejia W, Pérez Vásquez A, Cruz Machaca P. Liderazgo laissez faire. 2014;1(1996):67–72.
 36. Badford LP, Lippitt R. Building a democratic work group. *Management and Philosophy*. And M, Philosophy, editors. 2005. 142-173. p.
 37. Benavides Couto A. Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. 2017.
 38. Amorós E. Comportamiento organizacional. Segunda Ed. Economía UE de, editor. Chiclayo Lambayeque. Perú; 2007.
 39. Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly J. Las organizaciones: comportamiento, Estructura, procesos. McGraw-Hill Interamericana. 2001;
 40. Rodríguez GRC, Mata JJH, Coulter M, Robbins S. Administración: Un

- empresario competitivo. Segunda Ed. Pearson Educación de Mexico, editor. Naucalpan de Juárez Mexico.; 2008.
41. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw-Hill., editor. 2000.
 42. Ortega Padilla KJ. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016. 2016.
 43. Urbina O, Soler SF OM. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología: Educación Médica Superior. 2006;20 (1):7–17. Available from: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.htm
 44. Hordos L. What is the Definition of Job Performance? 2018;
 45. Eufrazio M. Desempeño laboral y Satisfacción del usuario en la empresa Veterinaria San Mateo S.A.C. 2018; Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAll owed=y Medina, S. (2017). Desempeño Laboral del personal administrativo nom
 46. D’Alessio. Administración de las Operaciones Productivas. 1st ed. Pearson, editor. Mexico; 2012.
 47. Geografica IN. Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra . 2012.
 48. Da Silva R. Definición de eficacia [Internet]. 2010. Available from: es.slideshare.net/karlos_sanz/definiciinde-eficienciaadmon-tiempo.
 49. Andrade S. Definición Eficacia. 2008.
 50. Thompson I. Definición de eficiencia [Internet]. 2009. Available from: <https://equiroz.blogia.com/2009/101009-definici-n-de-eficiencia.php>
 51. Aguilar AE, Gibert P, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. 2015;12.
 52. DeCS. Concepto de Liderazgo.

53. Burns J. Leadership. Row H y, editor. New York; 1978.
54. Martínez Serna M. Orientacion de mercado. In: Consulta S. 2004.
55. Bizneo [Internet]. ¿Que es el desempeño laboral y como medirlo?
56. MedlinePlus. Profesionales en Enfermería.
57. MINSA. Normas técnicas para proyectos de Arquitectura y equipamiento de las unidades de emergencia de los establecimientos de salud. Lima-Perú; 2001.
58. Hernández R MC. Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Mexico. McGrawHill. Mexico; 2018.
59. Bernal C. Metodología de la Investigación para administración, economía y ciencias sociales. Pearson, editor. Bogotá Colombia; 2010.
60. Hernández S, Fernandez C BL. Metodologia de la Investigación. In: Mc Graw-Hill, editor. 5th ed. Mexico; 2010.
61. Castro Solano N, Casullo. Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID. Forma A. 2004; Available from: file:///C:/Users/usuario/Desktop/tesis/liderazgo.pdf
62. Suarez Villanueva SG. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital La Caleta – Chimbote, 2021 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72554>

ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>1. ¿Como se relaciona los estilos de Liderazgo y Desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?</p>	<p>GENERAL</p> <p>1.Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p>	<p>GENERAL</p> <p>1.Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo y el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p>	<p>V1: LIDERAZGO</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional Liderazgo lissez faire <p>V2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Productividad laboral Eficacia laboral Eficiencia laboral 	<p>Tipo de Investigación Cuantitativo, descriptivo, correlacional.</p> <p>Diseño No experimental, transversal.</p>  <p>Donde: M: Muestra. V1: Estilo de liderazgo V2: Desempeño Laboral r: relación entre variables.</p> <p>Población 160 Profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un Hospital de Essalud – Lima.</p> <p>Muestra 113 profesionales de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un Hospital de Essalud – Lima.</p> <p>Técnica: Cuestionario y Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Estilos de Liderazgo – CELID-A De Castro Solano, Nader y Casullo.</p> <p>Encuesta de Desempeño Laboral que fue diseñado , por Suarez S.</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de estilos de liderazgo del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel del estilo de liderazgo del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p> <p>Identificar el nivel del desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p> <p>Establecer la relación de los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p>	<p>ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transformacional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p> <p>Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p> <p>Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo en su dimensión estilo Laissez Faire con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p>		

<p>¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo en su dimensión estilo Laissez Faire con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023?</p>	<p>Establecer la relación de los estilos de liderazgo en su dimensión estilo transaccional con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p> <p>Establecer la relación de los estilos de liderazgo en su dimensión estilo Laissez Faire con el desempeño laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023.</p>			
---	---	--	--	--



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRIA: GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Estimad@ colega: El siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación, el cual tiene como objetivo obtener información relevante sobre los ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023, por tanto la información que usted nos brinde será de manera voluntaria, estrictamente confidencial y se usara únicamente para fines del presente trabajo, agradecemos el apoyo que nos brinda para el desarrollo de este presente trabajo y por la sinceridad de sus respuestas, si usted presenta alguna duda, siéntase en la libertad de expresarnos con toda confianza.

Datos generales:

Lea atentamente las preguntas que a continuación se presentan, marque con una X la respuesta que considere correcta.

1. Edad: _____
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado ()
4. Formación profesional: Licenciado () Segunda especialidad () Magister ()
Doctorado ()
5. Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()
6. Tiempo de labora de servicio:
 - 1 año a 10 años ()
 - 11 años a 20 años ()
 - 21 a más ()

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO –CELID-A DE CASTRO SOLANO, NADER Y CASULLO.

**TÍTULO DEL PROYECTO: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO
QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023**

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, las cuales debe de responder de acuerdo a su autopercepción, es decir debe contestar sobre sí mismo. Por favor, indique en la escala siguiente con una X en cada ítem como corresponda según los enunciados. El cuestionario es anónimo.

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.					
2. No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.					
3. Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.					
4. Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evito involucrarme en su trabajo.					
6. No les digo donde me situó en algunas ocasiones.					
7. Demuestro que creo firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.					
8. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Me aseguro que exista un fuerte acuerdo entre los que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.					
11. Siempre que lo crean necesario, pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
12. Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
13. Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.					
14. Centro mi atención en los casos en lo que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DEL PROYECTO: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023

INSTRUCCIONES: Estimado/a Licenciado/a en Enfermería del servicio de Centro Quirúrgico, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico , por lo que se pide su participación en esta encuesta estrictamente confidencial y anónima; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, de antemano agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

Siempre	Ocurre todos los días	(5)
Casi siempre	Ocurre de 4 a 5 veces por semana	(4)
Algunas veces	Ocurre de 2 a 3 veces por semana	(3)
Muy pocas veces	Ocurre 1 vez por semana	(2)
Nunca	No ocurre	(1)

ÍTEMS		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Nº	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	¿Logra eficientemente realizar las tareas que se le asignan en su servicio?					
2	¿Usted realiza sus actividades haciendo buen uso de los recursos disponibles?					
3	¿Usted cumple con sus funciones y horarios de trabajo?					
4	¿Considera que su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?					
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL	1	2	3	4	5
5	¿Usted considera que contribuye al cumplimiento de objetivos y metas de su servicio?					
6	¿Usted cumple con las tareas que se le asignan?					

7	¿Usted conoce las funciones que ejecuta en su puesto de trabajo?					
8	¿Usted considera que logra realizar su trabajo con calidad y calidez humana?					
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
9	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
10	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite un correcto desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
11	¿Logra desarrollar el trabajo en equipo?					
12	¿Usted propone alternativas de solución ante algún problema que se le presente en su servicio?					
13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno de trabajo?					
14	¿Usted realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asignan?					

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL
ENFERMERO DE UN SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN
HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo

.....

He recibido información suficiente sobre la investigación para la cual se pide mi participación, he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la misma.

Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio si lo veo por conveniente; también que la información que proporcione no repercutirá negativamente en mi centro de trabajo.

Por lo expuesto, "Acepto libremente participar de la investigación mencionada"

Para la veracidad del caso firmo al pie de este documento, en señal de conformidad.

D.N.I.....

.....de.....del 202.....

ESTADÍSTICAS DE CONFIABILIDAD

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CON RESPECTO A LOS ESTILOS DE LIDERAZGO, MEDIANTE ALFA DE CRONBACH.

Prueba de Confiabilidad mediante “ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems.

S_i^2 : Varianza de cada ítem.

S_t^2 : Varianza del total de ítems.

Σ : Sumatoria.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,871	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg. 1	109,25	221,500	,324	,869
Preg. 2	108,13	225,245	,259	,870
Preg. 3	107,38	222,592	,409	,867
Preg. 4	107,13	219,766	,540	,865
Preg. 5	108,92	229,297	,129	,872
Preg. 6	108,88	226,984	,128	,875
Preg. 7	108,75	223,500	,264	,870
Preg. 8	109,17	226,928	,193	,871
Preg. 9	108,46	216,085	,483	,865
Preg. 10	107,92	222,775	,299	,869
Preg. 11	108,17	217,884	,380	,868
Preg. 12	108,17	214,406	,476	,865
Preg. 13	107,33	214,667	,634	,862
Preg. 14	107,88	220,897	,357	,868
Preg. 15	107,13	215,766	,665	,862
Preg. 16	108,33	218,841	,511	,865
Preg. 17	107,08	220,862	,485	,866
Preg. 18	108,38	216,853	,440	,866
Preg. 19	108,00	226,435	,222	,871
Preg. 20	109,13	216,288	,465	,865
Preg. 21	107,33	223,449	,290	,869
Preg. 22	107,08	211,819	,767	,859
Preg. 23	107,17	211,797	,716	,860
Preg. 24	107,38	219,114	,463	,866
Preg. 25	107,83	221,362	,473	,866
Preg. 26	108,00	220,870	,333	,869
Preg. 27	109,50	233,304	-,012	,875
Preg. 28	107,38	217,636	,541	,864
Preg. 29	107,42	220,514	,426	,866
Preg. 30	107,54	221,824	,425	,867
Preg. 31	109,17	225,362	,221	,871
Preg. 32	109,58	232,428	,025	,874
Preg. 33	107,67	218,580	,401	,867
Preg. 34	107,42	222,080	,446	,866

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CON RESPECTO AL
DESEMPEÑO LABORAL, MEDIANTE ALFA DE CRONBACH.**

Prueba de Confiabilidad mediante “α” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems.

S_i^2 : Varianza de cada ítem.

S_t^2 : Varianza del total de ítems.

Σ : Sumatoria.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,741	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg. 1	41,42	44,514	,385	,724
Preg. 2	40,79	44,346	,406	,722
Preg. 3	40,13	43,766	,460	,717
Preg. 4	39,88	44,897	,371	,726
Preg. 5	41,58	44,862	,345	,728
Preg. 6	41,54	42,955	,304	,734
Preg. 7	41,42	43,036	,385	,723
Preg. 8	41,92	46,254	,180	,744
Preg. 9	41,21	42,085	,422	,718
Preg. 10	40,67	43,536	,343	,727
Preg. 11	40,92	44,167	,233	,743
Preg. 12	40,92	41,210	,422	,718
Preg. 13	40,08	43,297	,426	,719
Preg. 14	40,63	43,375	,354	,726

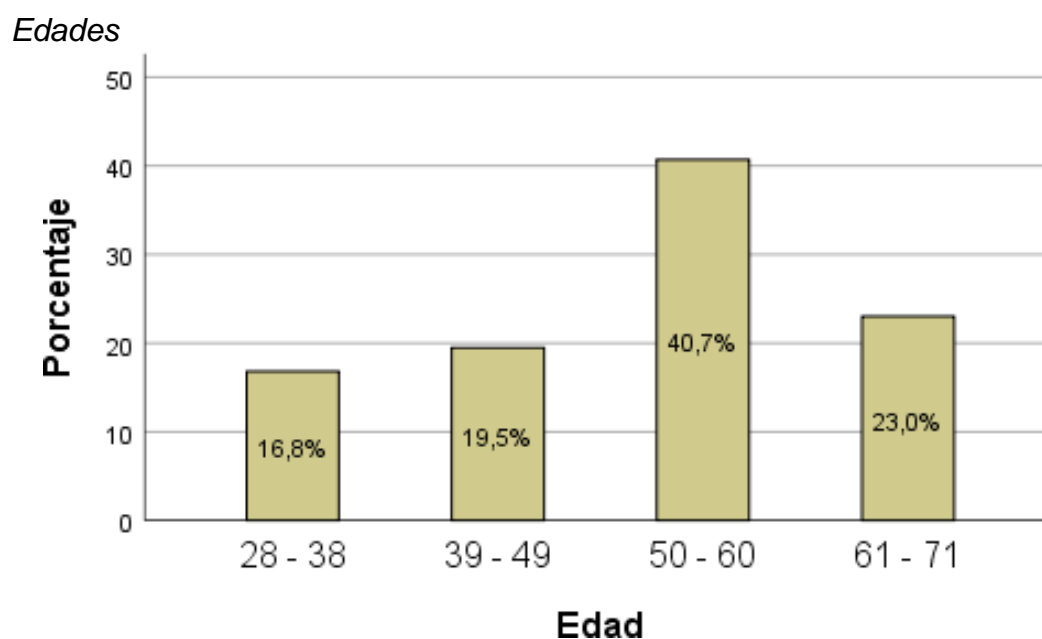
Se realizó una prueba piloto a 24 profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023, donde se evaluó ambas variables; obteniendo un valor para la Variable Estilos de Liderazgo con el cuestionario de Liderazgo -CELID-A de CASTRO SOLANO, NADER Y CASULLO Alpha 0,871, y para la variable Desempeño Laboral con el cuestionario Desempeño Laboral se obtiene Alpha 0,741. De esta manera se corroboró que los instrumentos aplicados a la muestra piloto de los 24 profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico son completamente válidos y muy confiables.

Tabla 5.2.8 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según las edades del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Edades	N° de enfermeras	Porcentajes
28 - 38	19	16,8
39 - 49	22	19,5
50 - 60	46	40,7
Total	113	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Cuadro 5.2.8 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según las edades del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Interpretación: Según el análisis relacionado a las edades de los profesionales de enfermería encontramos que en su mayoría el 40.7% tienen entre 50 a 60 años, mientras que el 19.47% está entre los 39 a 49 años.

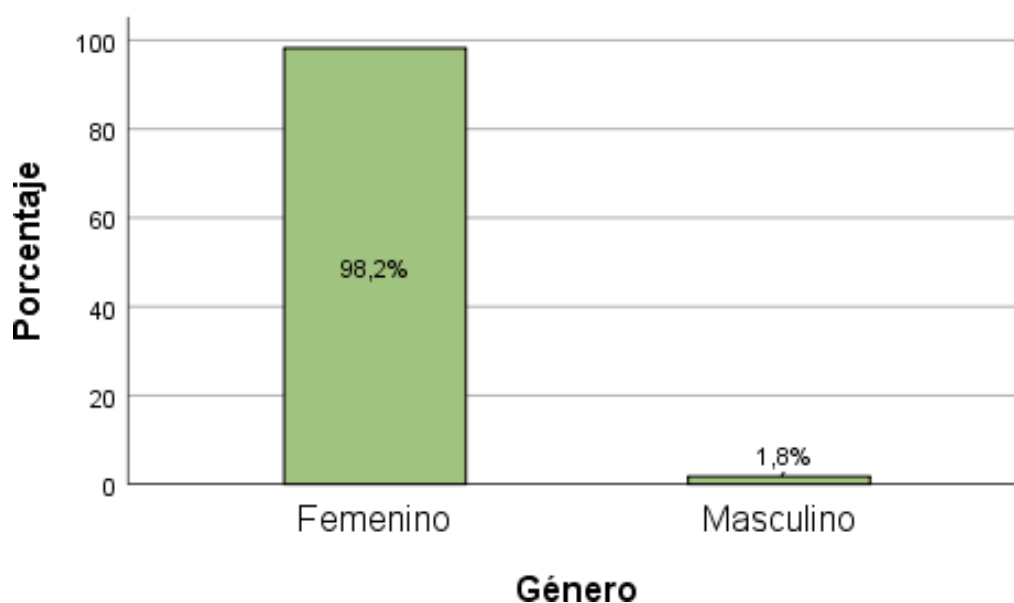
Tabla 5.2.9 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el género del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Género	N° de enfermeras	Porcentajes
Femenino	111	98,2
Masculino	2	1,8
Total	113	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Cuadro 5.2.9 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el género del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Género



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

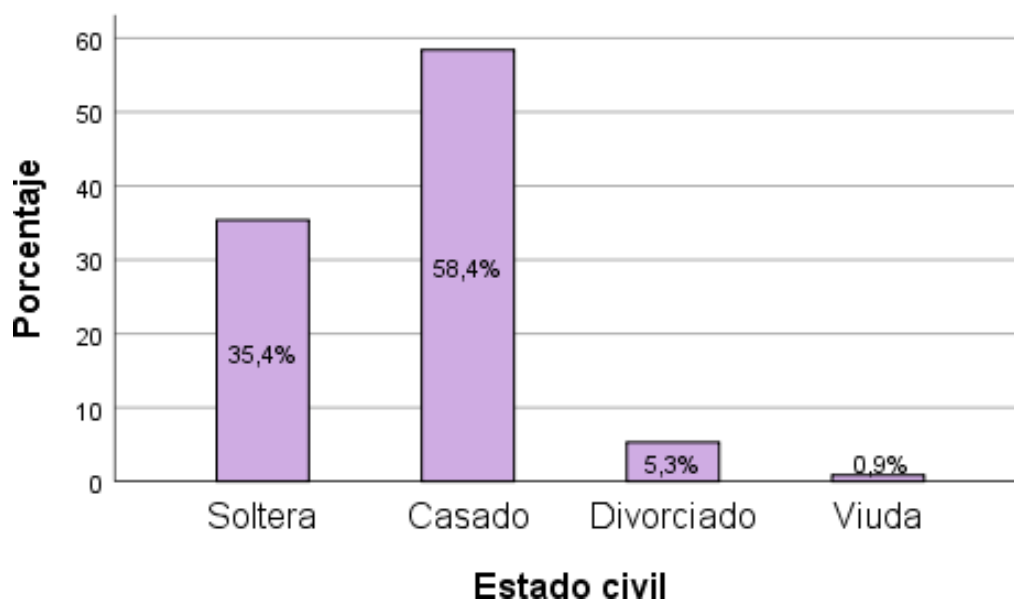
Interpretación: Según el análisis relacionado al género en los profesionales de enfermería encontramos que en su mayoría el 98.2% representan el género femenino y tan solo el 1.8% el masculino.

Tabla 5.3.0 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el estado civil del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023

Estado civil	N° de enfermeras	Porcentajes
Soltera	40	35,4
Casado	66	58,4
Divorciado	6	5,3
Viuda	1	,9
Total	113	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Cuadro 5.3.0 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el estado civil del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Interpretación: Según el análisis relacionado al estado civil en los profesionales de enfermería encontramos que en su mayoría el 58.4% están casados y tan solo el 0.9% son viudos.

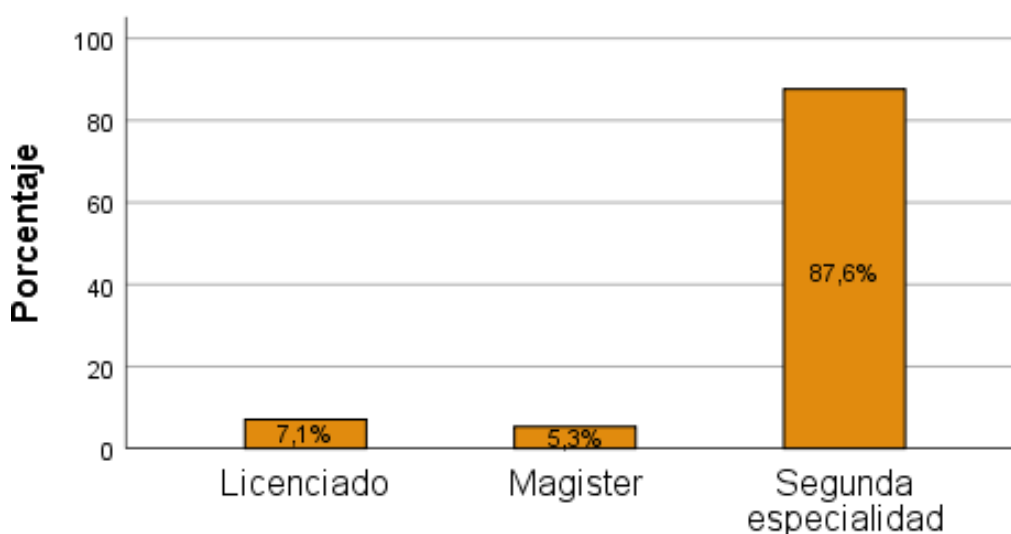
Tabla 5.3.1 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la formación profesional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Formación	Nº de enfermeras	Porcentajes
Licenciado	8	7,1
Magister	6	5,3
Segunda especialidad	99	87,6
Total	113	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Cuadro 5.3.1 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la formación profesional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Formación profesional



Formación profesional

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Interpretación: Según el análisis relacionado a la formación profesional en los profesionales de enfermería encontramos que en su mayoría el 87.6% tienen una segunda especialidad y solo el 5.3 % han cursado una Maestría.

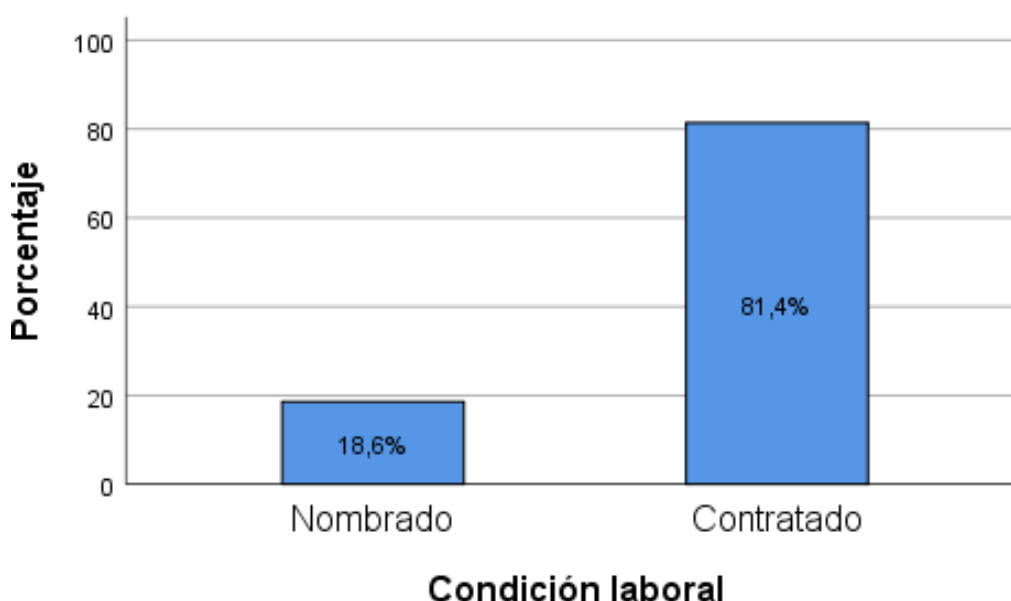
Tabla 5.3.2 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la condición laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Condición laboral	Nº de enfermeras	Porcentajes
Contratado	92	81,4
Nombrado	21	18,6
Total	113	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Cuadro 5.3.2 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según la condición laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023.

Condición laboral



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Interpretación: Según el análisis relacionado a la condición laboral en los profesionales de enfermería encontramos que en su mayoría el 81.4% han sido contratados y tan solo el 18.6% son nombrados.

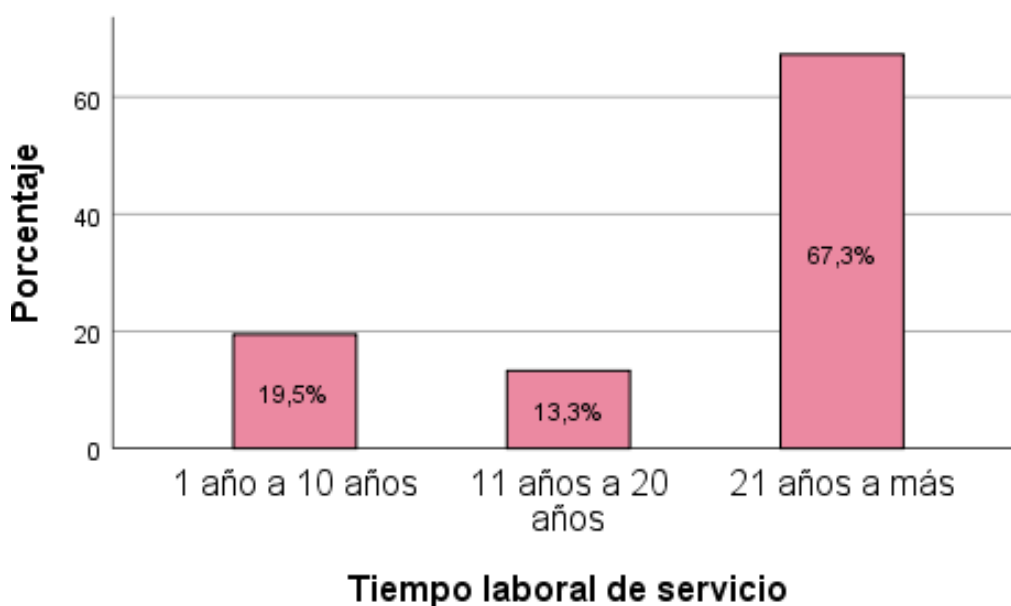
Tabla 5.3.3 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el tiempo laboral de servicio del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023

Tiempo laboral	Nº de enfermeras	Porcentajes
1 año a 10 años	22	19,5
11 años a 20 años	15	13,3
21 años a más	76	67,3
Total	113	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Cuadro 5.3.3 Distribución de frecuencias simples y porcentuales según el tiempo laboral de servicio del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Es salud, Lima 2023

Tiempo laboral de servicio



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral.

Interpretación: Según el análisis relacionado al tiempo laboral de servicio en los profesionales de enfermería encontramos que en su mayoría el 67.3% han laborado entre 21 años a más y tan solo el 13.3% tienen de 11 años a 20 años de servicio.

EVALUACION DE EXPERTOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023.

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: **SALAZAR ARIZA MARISOL**
2. Grado Académico del informante: **MAGISTER**
3. Cargo e Institución donde labora: **ENFERMERA DE SALA DE OPERACIONES**
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: **ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL**
5. Autor (s) del instrumento: **Sthefanie Suarez Villanueva y adaptado por las autoras del presente estudio de investigación.**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
45. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	x		
46. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	x		
47. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	x		
48. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	x		
49. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	x		
50. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	x		
51. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
52. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		x	
53. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		x	
54. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
55. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Realizar la evaluación ítem por ítem considerando los criterios de coherencia, pertinencia y claridad, con la finalidad de analizar a detalle cada ítem.

Mari Sol Salazar Ariza
M^a MARIZOL SALAZAR ARIZA

Lima, 27 de Agosto del 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD LIMA, 2023

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante **Marilyn Nathaly Alarcón Lavado**

2. Grado Académico del informante: **MAGISTER**

3. Cargo e Institución donde labora: **ENFERMERA DE SALA DE OPERACIONES**

4. Nombre del instrumento sujeto a validación: **ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL**

5. Autor (s) del instrumento: **Sthefanie Suarez Villanueva y adaptado por las autoras del presente estudio de investigación.**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	x		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	x		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	x		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	x		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	x		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		x	
9. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		x	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Realizar la evaluación ítem por ítem considerando los criterios de coherencia, pertinencia y claridad, con la finalidad de analizar a detalle cada ítem.

**Marilyn Nathaly Alarcón Lavado
Enf. Esp. En Centro Quirúrgico
Mg. En Gerencia en Salud**

Lima, 27 de Agosto de 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023.

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: **ROCA SALAS MARIA**
 2. Grado Académico del informante: **MAGISTER**
 3. Cargo e Institución donde labora: **ENFERMERA DE SALA DE OPERACIONES |**
 4. Nombre del instrumento sujeto a validación: **ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL**
 5. Autor (s) del instrumento: **Sthefanie Suarez Villanueva y adaptado por las autoras del presente estudio de investigación.**
- Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.
Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
34. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	x		
35. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	x		
36. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	x		
37. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	x		
38. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	x		
39. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	x		
40. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
41. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		x	
42. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		x	
43. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
44. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:
Realizar la evaluación ítem por ítem considerando los criterios de coherencia, pertinencia y claridad, con la finalidad de analizar a detalle cada ítem.

Mg. Maria Roca Salas
 Enfermera de Centro Quirúrgico P. 1001142
 CEP 20776 MS 01824 P. 510240

Lima, 27 de Agosto del 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO


PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023.

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: **CONDOR ORIHUELA MEDALITH GLENDY**
 2. Grado Académico del informante: **MAGISTER**
 3. Cargo e Institución donde labora: **ENFERMERA DE UCI NEONATAL**
 4. Nombre del instrumento sujeto a validación: **ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL**
 5. Autor (s) del instrumento: **Sthefanie Suarez Villanueva y adaptado por las autoras del presente estudio de investigación.**
- Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.
 Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
12. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	x		
13. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	x		
14. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	x		
15. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	x		
16. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	x		
17. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	x		
18. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
19. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		x	
20. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		x	
21. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
22. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:
 Realizar la evaluación ítem por ítem considerando los criterios de coherencia, pertinencia y claridad, con la finalidad de analizar a detalle cada ítem.


 RED ASISTENCIAL REBAGLIATI

 Mag. Medalith G. Condor Orihuela
 Enf. Esp. UCI Neonatal
 CEP: 01506 RFE: 19717 REM: 2282 REA: 2315

Lima, 27 de Agosto del 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023.

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: **FRANCO LUCANA YASMIN**
2. Grado Académico del informante: **MAGISTER**
3. Cargo e Institución donde labora: **ENFERMERA ESPECIALISTA EN NEONATOLOGIA**
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: **ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL**
5. Autor (s) del instrumento: **Sthefanie Suarez Villanueva y adaptado por las autoras del presente estudio de investigación.**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
23. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
24. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
25. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
26. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
27. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	<input checked="" type="checkbox"/>		
28. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	<input checked="" type="checkbox"/>		
29. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
30. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		<input checked="" type="checkbox"/>	
31. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		<input checked="" type="checkbox"/>	
32. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
33. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Realizar la evaluación ítem por ítem considerando los criterios de coherencia, pertinencia y claridad, con la finalidad de analizar a detalle cada ítem.

Yasmin Franco Lucana

 LIC. EN ENFERMERÍA Y ESPECIALISTA EN NEONATOLOGÍA
 JEFE DE SERVICIOS DE NEONATOLOGÍA
 C.I. 30306. RD 16159

Lima, 27 de Agosto del 2023

BASE DE DATOS

LIDERAZGO																																			TRANSF	TRANSAC	LAISE	LIDERAZGO						
1	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	70	Alto	44	Alto	22	Alto	136	Alto
2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	1	5	4	61	Medio	38	Medio	15	Medio	114	Medio	
3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	20	Medio	102	Medio			
4	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio		
5	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
6	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio			
7	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
8	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	72	Alto	43	Alto	25	Alto	140	Alto		
9	3	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	2	2	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	1	5	4	4	64	Alto	44	Alto	18	Medio	126	Alto		
10	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	74	Alto	49	Alto	26	Alto	149	Alto		
11	2	2	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	71	Alto	42	Alto	23	Alto	136	Alto		
12	2	2	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	71	Alto	42	Alto	23	Alto	136	Alto		
13	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	4	6	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	2	1	5	72	Alto	48	Alto	23	Alto	143	Alto		
14	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	67	Alto	46	Alto	25	Alto	138	Alto		
15	2	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	72	Alto	43	Alto	23	Alto	138	Alto			
16	1	3	5	4	2	5	5	2	3	2	1	2	5	5	5	3	5	3	2	2	4	5	5	4	3	1	2	4	5	5	2	2	4	4	74	Alto	27	Medio	14	Medio	115	Medio		
17	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio		
18	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
19	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto		
20	5	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	73	Alto	41	Alto	29	Alto	143	Alto		
21	2	2	4	5	4	1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	75	Alto	48	Alto	22	Alto	145	Alto		
22	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio		
23	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
24	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto		
25	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
26	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio			
27	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
28	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto		
29	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	80	Alto	50	Alto	27	Alto	157	Alto		
30	5	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	2	2	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	1	5	4	4	4	4	64	Alto	44	Alto	20	Medio	128	Alto			
31	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio			
32	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	1	5	4	61	Medio	38	Medio	16	Medio	115	Medio		
33	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio		
34	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
35	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	70	Alto	44	Alto	21	Medio	135	Alto		
36	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	1	5	4	61	Medio	38	Medio	16	Medio	115	Medio		
37	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio		
38	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
39	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto		
40	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	5	4	66	Alto	44	Alto	22	Alto	132	Alto		

0.8164

0.714

0.767

0.802

41	4	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	73	Alto	41	Alto	28	Alto	142	Alto	
42	4	2	4	5	4	1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	75	Alto	48	Alto	24	Alto	147	Alto	
43	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	72	Alto	43	Alto	25	Alto	140	Alto		
44	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio	
45	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	1	5	4	61	Medio	38	Medio	16	Medio	115	Medio	
46	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio	
47	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
48	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	80	Alto	50	Alto	25	Alto	155	Alto	
49	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	80	Alto	50	Alto	24	Alto	154	Alto	
50	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	74	Alto	49	Alto	26	Alto	149	Alto	
51	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio	
52	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
53	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	72	Alto	43	Alto	25	Alto	140	Alto	
54	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
55	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	17	Bajo	18	Bajo	11	Bajo	46	Bajo	
56	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio	
57	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
58	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto	
59	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
60	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	80	Alto	50	Alto	27	Alto	157	Alto
61	5	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	2	2	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	1	5	4	4	64	Alto	44	Alto	20	Medio	128	Alto
62	5	2	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	71	Alto	42	Alto	26	Alto	139	Alto
63	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	80	Alto	50	Alto	24	Alto	154	Alto	
64	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio
65	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
66	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	72	Alto	43	Alto	25	Alto	140	Alto	
67	5	3	5	4	2	5	5	2	3	2	1	2	5	5	5	3	5	3	2	2	4	5	5	4	3	1	2	4	5	5	2	2	4	4	74	Alto	27	Medio	18	Medio	119	Medio
68	2	4	2	3	3	3	1	2	1	5	4	3	2	2	3	3	5	2	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	1	5	5	61	Medio	31	Medio	15	Medio	107	Medio	
69	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
70	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio	
71	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
72	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto	
73	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	80	Alto	50	Alto	25	Alto	155	Alto	
74	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio
75	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
76	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto	
77	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio
78	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
79	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto	
80	5	3	5	4	2	5	5	2	3	2	1	2	5	5	5	3	5	3	2	2	4	5	5	4	3	1	2	4	5	5	2	2	4	4	74	Alto	27	Medio	18	Medio	119	Medio
81	2	4	2	3	3	3	1	2	1	5	4	3	2	2	3	5	2	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	61	Medio	31	Medio	15	Medio	107	Medio	
82	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio
83	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto
84	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto	

85	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	80	Alto	50	Alto	27	Alto	157	Alto			
86	5	4	4	2	3	3	4	3	5	4	5	2	2	2	4	4	5	4	3	4	4	5	1	5	4	4	4	5	1	5	4	64	Alto	44	Alto	20	Medio	128	Alto		
87	1	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio			
88	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
89	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	71	Alto	47	Alto	23	Alto	141	Alto			
90	1	5	5	3	2	1	1	1	4	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	1	5	3	3	3	2	1	3	3	3	1	4	62	Medio	36	Medio	8	Bajo	106	Medio		
91	2	2	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	71	Alto	42	Alto	23	Alto	136	Alto		
92	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	3	5	2	4	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	68	Alto	44	Alto	25	Alto	137	Alto		
93	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio	
94	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto		
95	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	72	Alto	43	Alto	25	Alto	140	Alto		
96	5	3	5	4	2	5	5	2	3	2	1	2	5	5	5	3	5	3	2	2	4	5	5	4	3	1	2	4	5	5	2	2	74	Alto	27	Medio	18	Medio	119	Medio	
97	2	4	2	3	3	3	1	2	1	5	4	3	2	2	3	3	5	2	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	1	5	61	Medio	31	Medio	15	Medio	107	Medio	
98	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	74	Alto	49	Alto	27	Alto	150	Alto	
99	2	4	4	5	2	5	3	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	63	Alto	38	Medio	27	Alto	128	Alto	
100	1	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	2	3	3	1	2	4	60	Medio	39	Medio	15	Medio	114	Medio
101	4	4	2	3	3	3	1	2	1	5	4	3	2	2	3	3	5	2	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	1	5	61	Medio	31	Medio	17	Medio	109	Medio	
102	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	80	Alto	50	Alto	27	Alto	157	Alto	
103	4	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	2	2	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	1	5	4	64	Alto	44	Alto	19	Medio	127	Alto	
104	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	74	Alto	49	Alto	27	Alto	150	Alto	
105	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	80	Alto	50	Alto	24	Alto	154	Alto	
106	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	52	Medio	30	Medio	18	Medio	100	Medio	
107	2	3	4	2	5	3	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	66	Alto	43	Alto	23	Alto	132	Alto	
108	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	72	Alto	43	Alto	25	Alto	140	Alto		
109	5	3	5	4	2	5	5	2	3	2	1	2	5	5	5	3	5	3	2	2	4	5	5	4	3	1	2	4	5	5	2	2	4	74	Alto	27	Medio	18	Medio	119	Medio
110	2	4	2	3	3	3	1	2	1	5	4	3	2	2	3	3	5	2	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	1	5	61	Medio	31	Medio	15	Medio	107	Medio	
111	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	80	Alto	50	Alto	24	Alto	154	Alto	
112	2	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	74	Alto	49	Alto	24	Alto	147	Alto	
113	4	2	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	71	Alto	42	Alto	25	Alto	138	Alto	

2	DESEMPENO											12	13	14	PRODUC	EFICA		EFICI	DESEMPENO			
3																						
4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	17	Alto	16	Alto	28	Alto	61	Alto	
5	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	12	Medio	13	Medio	23	Alto	48	Medio	
6	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio	
7	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio	
8	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
9	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio	
10	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
11	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	16	Alto	17	Alto	27	Alto	60	Alto
12	5	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	18	Alto	14	Medio	27	Alto	59	Alto
13	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	20	Alto	15	Medio	30	Alto	65	Alto
14	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	3	3	18	Alto	18	Alto	23	Alto	59	Alto
15	4	3	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	15	Medio	17	Alto	27	Alto	59	Alto
16	4	3	4	2	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	13	Medio	19	Alto	27	Alto	59	Alto
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	19	Alto	20	Alto	27	Alto	66	Alto
18	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	16	Alto	17	Alto	27	Alto	60	Alto
19	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3	16	Alto	14	Medio	21	Medio	51	Medio
20	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
21	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
22	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	19	Alto	20	Alto	28	Alto	67	Alto
24	5	3	5	3	3	2	3	4	5	4	5	5	3	3	16	Alto	12	Medio	25	Alto	53	Alto
25	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
26	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
27	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
28	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
29	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
30	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
31	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
33	5	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	18	Alto	14	Medio	27	Alto	59	Alto
34	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
35	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	12	Medio	13	Medio	23	Alto	48	Medio
36	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
37	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
38	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	17	Alto	16	Alto	28	Alto	61	Alto
39	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	12	Medio	13	Medio	23	Alto	48	Medio
40	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
41	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
42	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
43	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	17	Alto	16	Alto	27	Alto	60	Alto
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	19	Alto	20	Alto	28	Alto	67	Alto
45	5	3	5	3	3	2	3	4	5	4	5	5	3	3	16	Alto	12	Medio	25	Alto	53	Alto
46	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	16	Alto	17	Alto	27	Alto	60	Alto

47	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
48	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	12	Medio	13	Medio	23	Alto	48	Medio
49	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
50	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
51	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
52	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
53	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	20	Alto	15	Medio	30	Alto	65	Alto
54	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
55	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
56	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	16	Alto	17	Alto	27	Alto	60	Alto
57	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
58	2	4	2	3	2	1	1	5	2	1	2	4	2	1	11	Medio	9	Bajo	12	Bajo	32	Bajo
59	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
60	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
61	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
62	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
63	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
64	5	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	18	Alto	14	Medio	27	Alto	59	Alto
65	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	3	3	18	Alto	18	Alto	23	Alto	59	Alto
66	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
67	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
68	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
69	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	16	Alto	17	Alto	27	Alto	60	Alto
70	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3	16	Alto	14	Medio	21	Medio	51	Medio
71	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	3	3	5	3	17	Alto	14	Medio	20	Medio	51	Medio
72	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
73	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
74	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
75	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
76	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
77	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
78	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
79	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
80	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
81	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
82	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
83	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3	16	Alto	14	Medio	21	Medio	51	Medio
84	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	3	3	3	3	17	Alto	14	Medio	20	Medio	51	Medio
85	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
86	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
87	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto

88	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
89	5	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	18	Alto	14	Medio	27	Alto	59	Alto
90	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
91	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
92	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	18	Alto	17	Alto	28	Alto	63	Alto
93	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	3	3	5	3	17	Alto	14	Medio	20	Medio	51	Medio
94	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
95	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	18	Alto	16	Alto	27	Alto	61	Alto
96	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
97	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
98	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	16	Alto	17	Alto	27	Alto	60	Alto
99	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3	16	Alto	14	Medio	21	Medio	51	Medio
100	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	3	3	5	3	17	Alto	14	Medio	20	Medio	51	Medio
101	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	20	Alto	15	Medio	30	Alto	65	Alto
102	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	19	Alto	18	Alto	29	Alto	66	Alto
103	4	3	3	3	3	3	3	5	2	3	2	2	5	5	13	Medio	14	Medio	19	Medio	46	Medio
104	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	3	3	5	3	17	Alto	14	Medio	20	Medio	51	Medio
105	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
106	5	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	18	Alto	14	Medio	27	Alto	59	Alto
107	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	20	Alto	15	Medio	30	Alto	65	Alto
108	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
109	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	17	Alto	16	Alto	18	Medio	51	Medio
110	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	13	Medio	16	Alto	26	Alto	55	Alto
111	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	16	Alto	17	Alto	27	Alto	60	Alto
112	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3	16	Alto	14	Medio	21	Medio	51	Medio
113	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	3	3	5	3	17	Alto	14	Medio	20	Medio	51	Medio
114	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	19	Alto	16	Alto	24	Alto	59	Alto
115	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	20	Alto	15	Medio	30	Alto	65	Alto
116	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	3	3	18	Alto	18	Alto	23	Alto	59	Alto
117																						