



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN
EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA RED DE SALUD ANGARAES, HUANCVELICA – 2022.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:

Bach. HUAMANI MEZA, YERICA

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Secretario

Mg. IRVING JOSE SANTOS CARRERA
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios por guiar e iluminar mi camino para concluir mi carrera, en segundo lugar, a mis padres María y Pedro, por brindarme su apoyo incondicional y haber forjado de mí una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a mis padres por ser mi pilar fundamental, por brindarme su apoyo y amor incondicional, para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible. A mis hermanos (as) por su apoyo fundamental, por considerarme como ejemplo, que con sus palabras me hacen sentir orgullosa de lo que soy.

A mi asesor de tesis, por guiar esta investigación con su experiencia y profesionalismo.

A la Universidad Privada TELESUP, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimientos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el liderazgo organizacional que influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental con una población de 70 trabajadores a la cual se aplicó la fórmula de población finita que mostro un resultado en su muestra del personal administrativo compuesto por 62 colaboradores, se les aplicó el instrumento llamado cuestionario de acuerdo a las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0, 898 y 0, 908 nivel aceptable. Asimismo, se trabajó con la escala de Likert, lo que permitió cuantificar los resultados obtenidos en la matriz de datos, para su posterior análisis estadístico y de interpretación.

Entre los resultados más importantes se observa la influencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.959$, lo cual significa, que el liderazgo organizacional influye de manera significativamente alta con el desempeño del personal, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que el liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022. Mostrando la importancia del desarrollo del liderazgo de los responsables en la organización ayuda a mejorar el desempeño de su personal a cargo.

Palabras clave: *liderazgo organizacional, desempeño del personal y tipos de liderazgo.*

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the organizational leadership that influences the performance of the administrative staff of the health network of Angaraes, Huancavelica - 2022.

The research was of a quantitative approach, the type of research is basic, descriptive correlational level, a non-experimental design was used with a population of 70 workers to whom the finite population formula was applied, which yielded a result in its template. sample. administrative staff composed of 62 collaborators, the instrument called questionnaire was applied to them according to the study variables, obtaining a reliability of 0.898 and 0.908 acceptable level. Likewise, the Likert scale was used, which allowed quantifying the results obtained in the data matrix, for its subsequent analysis and statistical interpretation.

Among the most important results, the influence between the variables determined by Spearman's Rho $\rho = 0.959$ is observed, which means that organizational leadership has a significantly high influence on staff performance, with the bilateral sig $p = 0.000$ which is less than 0.05, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which indicates that organizational leadership influences the performance of the administrative staff of the health network of Angaraes, Huancavelica - 2022. Show the importance of the development of the leadership of those responsible in the organization helps improve the performance of their staff in charge

Keywords: Organizational leadership, staff performance and types of leadership.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. Justificación teórica.....	17
1.3.2. Justificación metodológica.....	17
1.3.3. Justificación social.....	18
1.3.4. Justificación Práctica.....	18
1.4. Objetivos de la investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22
2.2. Bases teóricas de las variables.....	25
2.2.1. Variable 01: Liderazgo organizacional.....	25
2.2.2. Variable 02: Desempeño del personal.....	35
2.3. Definición de términos básicos.....	46

III. MÉTODOS Y MATERIALES	48
3.1. Hipótesis de la investigación	48
3.1.1. Hipótesis general	48
3.1.2. Hipótesis específicas	48
3.2. Variables de estudio	48
3.2.1. Definición conceptual	48
3.2.2. Definición operacional.....	49
3.3. Tipo y nivel de la investigación	49
3.3.1. Tipo de investigación aplicada	49
3.3.2. Nivel de investigación	50
3.3.3. Método de Investigación	51
3.4. Diseño de la investigación	51
3.4.1. Diseño no experimental	51
3.4.2. Enfoque de la investigación	52
3.4.3. Corte transversal	52
3.5. Población y muestra de estudio.....	53
3.5.1. Población.....	53
3.5.2. Muestra.....	53
3.5.3. Muestreo.....	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	54
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	54
3.6.3. Escala de Likert	55
3.6.4. Validez del instrumento.....	55
3.6.5. Análisis de confiabilidad.....	56
3.7. Métodos de análisis de datos	57
3.8. Aspectos éticos	57
IV. RESULTADOS	58
4.1. Análisis descriptivo	58
4.2. Prueba de Hipótesis	63
4.2.1. Prueba de Hipótesis general.....	63
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas	64
V. DISCUSIÓN	67
VI. CONCLUSIONES	69

VII. RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS.....	77
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	78
Anexo 2. Matriz de Operacionalización.....	79
Anexo 3. Instrumentos	81
Anexo 4. Validación de instrumentos	85
Anexo 5. Matriz de Datos. Base de datos de la variable 01	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman.....	51
Tabla 2.	Escala de Likert del cuestionario de las variables.....	55
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos	55
Tabla 4.	Nivel de confiabilidad de la variable liderazgo organizacional.....	56
Tabla 5.	Nivel de confiabilidad del desempeño del personal	56
Tabla 6.	Escala de interpretación de la confiabilidad.....	57
Tabla 7.	Niveles de variable Liderazgo organizacional	58
Tabla 8.	Niveles de la variable desempeño del personal.....	59
Tabla 9.	Niveles de tipos de liderazgo.....	60
Tabla 10.	Niveles de capacidad de liderazgo	61
Tabla 11.	Niveles de temas de liderazgo.....	62
Tabla 12.	Nivel de influencia de liderazgo organizacional en el desempeño del personal	63
Tabla 13.	Nivel de influencia de tipos de liderazgo en el desempeño del personal..	64
Tabla 14.	Nivel de influencia capacidad de liderazgo en el desempeño del personal	65
Tabla 15.	Nivel de influencia temas de liderazgo en el desempeño del personal.	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Liderazgo organizacional	58
Figura 2. Niveles de desempeño del personal	59
Figura 3. Niveles de tipos de liderazgo	60
Figura 4. Niveles de capacidad de liderazgo	61
Figura 5. Niveles de temas de liderazgo.....	62

INTRODUCCIÓN

El propósito de realizar el presente trabajo es el de determinar cómo el liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

El liderazgo organizacional en tiempos actuales, es de suma importancia en toda organización dado el papel que desempeñan para motivar al personal, guiar y ser mentores de los trabajadores a su cargo, el carisma, empatía fundamental para orientar mejor al personal, así como el promover el trabajo en equipo. Todos estos factores más los diferentes tipos de liderazgos que se muestran en la presente investigación, las cuales están divididas en dimensiones con sus respectivos indicadores, sumados a los conceptos relacionados al liderazgo organizacional, dado su importancia, características o teorías sobre la variable dependiente.

Adicionalmente, el desempeño del personal administrativo es estudiada con la recopilación de autores de la literatura académica bajo el rigor científico, siendo todos estos factores más los diferentes tipos que componen la variable desempeño del personal que se muestra en la presente investigación, las cuales están constituidas en dimensiones con sus respectivos indicadores, sumados a los conceptos relacionados al desempeño, dado su importancia, características o teorías sobre la variable independiente.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se presentan los métodos y materiales de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar el

cuadro de operacionalización de la investigación de acuerdo a las variables de estudio, asimismo se detalla el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discuten los principales resultados de investigación; luego se analiza los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el Capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que pueden aportar a las variables de estudio de acuerdo con los objetivos planteados. Asimismo, se continua con las referencias bibliográficas respectivas.

Anexos, donde se muestra la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización, el instrumento, la validación del instrumento, la matriz de datos y el antiplagio.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo en las organizaciones a nivel mundial en los últimos años ha enfrentado nuevos desafíos, después a del pandemia mundial pos covid, en la cual la humanidad ha adoptado nuevos hábitos de consumo y de socialización, dado el encierro en las que estuvieron sumidos de manera obligatoria, ocasionando que las personas sufrieran no solo de un estrés, dada las circunstancias, sino que también se sumaron nuevos desafíos como el hecho de supervisar y liderar de manera remota o virtualmente en los aspectos laborales, este caso se da fundamentalmente en las instituciones de salud, donde los nuevos protocolos de seguridad laboral, así como de gestión en el entorno del sector salud, ocasionaron problemas de desempeño en el personal, especialmente en el área administrativa, por la recarga de labores, así como la problemática de resolver estos de manera remota, la cual exigía el uso rápido y con amplios conocimientos, también en la tecnología para lograr dichos propósitos, lo cual mermó el rendimiento del personal en la gran mayoría de organizaciones a nivel mundial, notándose ello, especialmente en América latina, donde la sociedad hispanohablante tuvo que adaptarse a dichos cambios de manera rápida ante la transformación digital.

OPS (2021) Indica:

Existe la necesidad urgente de acelerar la transformación digital del sector de la salud, una transformación orientada específicamente a garantizar el acceso equitativo a sus beneficios para todos los grupos poblacionales, en especial los que están en situación de vulnerabilidad. La mitad de la población mundial aún no tiene acceso a Internet y, por consiguiente, no tiene acceso a salud, educación y muchos otros servicios de los que podría beneficiarse gracias a una transformación digital segura, ética, regulada y sostenible, por lo que el cierre de la brecha digital debe también ser una prioridad en el contexto de la salud pública y sociales de la salud. (p. 29)

A nivel nacional en los últimos años, se repite la misma problemática que se da a nivel mundial, principalmente en el tema del sector salud, dado la poca infraestructura para soportar los masivos casos por temas de pandemia, razón por

la cual muchas de ellas colapsaron a nivel administrativo y operativo, es por ello que se replantearon nuevas estrategias y de capacitación para poder soportar nuevos desafíos en cuanto a la nueva realidad que se presentaban en distintas regiones del Perú, que tienen un común denominador.

Según Cepal (2021) indica:

Esta crisis sin precedentes ha dejado en evidencia la centralidad de la salud y el bienestar de las personas y comunidades para el desempeño de las economías y el desarrollo social. Desde la perspectiva de la salud se observa con preocupación la interrupción de servicios esenciales de salud no relacionados con el coronavirus, lo que impide garantizar el acceso a la salud de las poblaciones. La necesidad de contar con recursos adicionales para atender la crisis sanitaria generada por la pandemia se tradujo, entre otras cosas, en la reorganización de los servicios de salud. En muchos casos, en distintos momentos de la pandemia se observó un efecto de desplazamiento de la atención de cuestiones de salud no relacionadas con el coronavirus. Es así como, frente a la saturación de los servicios de salud y de la atención en general ante la llegada de la pandemia, una parte de la población experimentó una falta de acceso a los servicios de salud. (p. 5)

A nivel local en tiempo actual, se muestra una falta de liderazgo en la institución, así como el poco foco que le ponen a mejorar en dicha habilidad que tiene un impacto en su entorno; asimismo el desempeño del personal administrativo en la Red de Salud Angaraes del departamento de Huancavelica nos muestra a simple vista un bajo desempeño a comparación de antes que se reportara la pandemia, dado ello, la institución muestra la necesidad de mejorar dicha problemática en su personal administrativo, así como operativo para mejorar la calidad y servicio prestados.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo el liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cómo los tipos de liderazgo influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022?

PE 2. ¿Cómo la capacidad de liderazgo influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022?

PE 3. ¿Cómo los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

En la parte teórica de la presente investigación aspira a mostrar los efectos que conlleva el mal uso de la toma de decisiones y sus consecuencias en la evaluación del desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022, esperando que el fruto de esta investigación aporte de manera positiva a la presente problemática del centro y a la vez preceda teóricamente a investigaciones futuras. Por otro lado, para el estudio de las variables se tomó en cuenta los aportes teóricos de otros estudios realizado por diferentes autores.

1.3.2. Justificación metodológica

La justificación metodológica consistió en delimitar las dimensiones de las variables, toma de decisiones y evaluación del desempeño, para lo cual se usó el método deductivo, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, se elaboró un instrumento que consta de un cuestionario con ítems para cada variable, los mismos que han sido validados por criterios de expertos, para las muestras de confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach. Asimismo, se hizo el uso de la estadística para demostrar como la toma de buenas decisiones pueden influir en la evaluación del desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

1.3.3. Justificación social

La presente investigación logra trascender en la sociedad, ya que se toma en cuenta las habilidades o conocimientos de su personal, asimismo se trabaja la empatía como método de negociar, logrando que el trato con el cliente se dé la mejor manera y de igual forma, mejorar el desempeño de buena manera en su labor, también es un aporte para el área administrativa de la Red de Salud Angaraes, a nivel social dado que se mejorará el clima laboral mediante la buena toma de decisiones y su influencia en la evaluación del desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

1.3.4. Justificación práctica

La tesis que se desarrolla es debido a que hay una necesidad de mejorar la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes ubicado en Huancavelica del año 2022, con la finalidad de lograr el desarrollo del liderazgo en los responsables, jefes y personal que tenga a cargo algún personal en la Red de Salud, donde se permita mediante el liderazgo mejorar los niveles de desempeño del personal que este a su cargo y su entorno laboral. Además, con la aplicación de las recomendaciones en las variables mencionadas se obtendrá una mejora en la eficiencia de los servicios prestados en la Red de Salud Angaraes que a su vez, tendrá un impacto positivo en los pobladores de la zona, así como su entorno inmediato en cuanto a las gestiones de salud.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar cómo el liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar cómo los tipos de liderazgo influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

OE 2. Determinar cómo la capacidad de liderazgo influye en el desempeño del

personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

OE 3. Determinar cómo los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Gutierrez (2020) la tesis que se presenta tiene como título: “Evaluación del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019”. Universidad Tecnológica del Perú. Pregrado. Arequipa. Tuvo como objetivo que fue analizar el nivel del desempeño laboral en el área académica del colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019. Su metodología se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental-descriptivo. Su población y la muestra fue conformada por 34 docentes. Utilizaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. De acuerdo con el resultado, se puede observar que el coeficiente de alfa tiene un valor de 0,859 lo que significa que el instrumento de medición para evaluar la variable es de confiabilidad adecuado. La confiabilidad global del instrumento es de 85,9%, este resultado se puede corroborar en el análisis ítem por ítem. Llegando a la conclusión de que el nivel del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacollo es bueno de acuerdo con la evaluación realizada por coordinación. Este nivel representa el 64,7% estando dentro del rango de 84 y 103 puntos, siendo 120 el máximo puntaje.

Falla (2019) con su tesis titulada "Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la red N° 01 de la UGEL de Ventanilla – Callao". Universidad San Ignacio de Loyola. Posgrado. Lima. El propósito de la investigación fue determinar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria perteneciente a la Red N° 01 de la UGEL de Ventanilla – Callao. La investigación es de tipo descriptiva y de diseño descriptiva simple. La muestra estuvo conformada por directores, supervisores, docentes. Los instrumentos para emplear fueron tres: una ficha de observación del desempeño docente en la sesión de aprendizaje elaborado por Arroyo (2007) y una ficha de observación del desempeño docente en el campo institucional y contextual, elaborado por Ramírez (2006); adaptadas por el autor del presente trabajo. Como resultados se encontró la confiabilidad de la ficha de observación del desempeño docente en el campo institucional y contextual de parte de directivos, Alfa de

Cronbach 0.967. Concluyendo así que, las funciones del docente se dan en las diferentes dimensiones o campos de acción y se evidencian ocasionalmente, como también, se manifiestan solo en algunas situaciones (existe poca consistencia en las diferentes dimensiones de desempeño evaluado).

Ayala (2018), realizó una investigación titulada: “Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50941 – Construcción civil de la provincia de Santiago-Cusco-2017”. Tesis de postgrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú. Objetivo: determinar la influencia del liderazgo de los directivos en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50941 - Construcción civil de la provincia de Santiago–Cusco–2017. Metodología: la investigación está basada en el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional de corte transversal. Población: 10, conformada por el personal directivo (directores y subdirectores) y personal docente de la I.E. N° 50941-Construcción Civil de la Provincia de Santiago-Cusco-2017. Resultados: al tratarse de dos variables cuantitativas, el Coeficiente de Correlación R de Pearson 0.888 que nos indica el grado de relación entre las dos variables, indica una correlación positiva fuerte entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente. Conclusiones: la relación que existe entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente en la institución educativa N°50941 Construcción Civil de la provincia de Santiago de Cusco es evidente, pues considerando el valor r.p. 0,888, se define que existe una correlación positiva fuerte entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente.

Terán (2018), realizó una investigación titulada: “Estilos de liderazgo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL San Pablo: Cajamarca, 2016”. Tesis de Postgrado. Universidad Peruana Unión, Lima-Perú. Objetivo: determinar en qué medida los estilos de Liderazgo se relaciona con la gestión educativa muy significativamente, en las Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL San Pablo: Cajamarca, 2016. Metodología: cuantitativa y cualitativa, presenta un nivel de estudio descriptivo, analítico. Población: conformada por el personal directivo y docente de 138 en total de las diferentes Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo, y una muestra de 71 entre docentes y directivos.

Resultados: para el análisis de los resultados se utilizó el método de Rho Spearman y para la confiabilidad el Alpha de Cronbach. Se ha demostrado que el Planeamiento Estratégico tiene relación significativa con la gestión de calidad de la institución educativa Kumamoto I N° 3092-Puente Piedra, la misma que sustenta un valor de $2X = 5.45 < 2X t = 9.49$; aceptando la hipótesis de investigación sobre, el planeamiento estratégico y su relación significativa con la gestión de calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092-Puente Piedra. Conclusiones: Se demostró que hay una relación significativa entre el Planeamiento Estratégico y la gestión de calidad de la Institución Educativa Kumamoto N° 3092-Puente Piedra, lo que está sostenido por el valor $2X = 5.45 < 2X t = 9.49$; conforme a lo establecido con la regla de decisión.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Ortiz (2020) con su estudio "La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP". Universidad Andina Simón Bolívar. Posgrado. Ecuador. Su objetivo fue identificar si existe relación entre la Evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de la Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo. Su marco metodológico se basó en el método teórico, inductivo, empírico; con una investigación tipo Histórica, Explicativa, Correlacional. Como resultado se encontró un 72%, presentan un rango de correlación entre 0,131 y 0,362, catalogados en entre correlación positiva baja y Correlación positiva muy baja, valores que se acercan a 1, sin embargo, se observa que el que mayor índice de correlación se presenta en el componente de supervisión y claridad de políticas. Concluyendo así, que el rango de diferencia entre los porcentajes de cumplimiento de la evaluación del desempeño período 2015 y período 2018, no son muy amplios, ni representan grandes diferencias, presumiblemente por existir la influencia de factores subjetivos que pudieron incidir al momento de ejecutar las diferentes evaluaciones del desempeño.

Salvador (2020) tiene como tesis "Diseño de un modelo integral de evaluación de desempeño del talento humano basada en las competencias organizacionales, para una entidad financiera de la ciudad de Quito". Universidad

Andina Simón Bolívar. Posgrado. Ecuador. Tuvo como objetivo diseñar un modelo integral de evaluación del desempeño del talento humano basado en las competencias organizacionales, para una entidad financiera de la ciudad de Quito. La metodología estuvo compuesta por una investigación cualitativa y descriptiva para la recolección, análisis e interpretación de información, a través del análisis documental para conceptualizar y documentar bibliográficamente las teorías, enfoques y técnicas de las variables. Así también, se realizan grupos focales para identificar los puntos sensibles del modelo de evaluación de desempeño actual. Como resultado se tuvo un peso relativo desde el 15% al 60% del EGD. Es el resultado del cumplimiento de los objetivos establecidos y acordados con la línea de supervisión. Los objetivos son revisados y evaluados entre supervisor y colaborador. Llegando a la conclusión de que la propuesta de diseño del modelo considera las preguntas asociadas a los comportamientos requeridos por competencia, a fin de que el líder califique, en un rango de 1 a 10, los comportamientos que ha evidenciado de los colaboradores de su equipo de trabajo.

Labra y Luna (2019), realizaron una investigación titulada: “La influencia del liderazgo transformacional y transaccional en las variables de resultados de los seguidores en una empresa de salud en el sector público”. Tesis de Grado. Universidad Nacional Autónoma de México; su objetivo de estudio: identificar la influencia del liderazgo transformacional y transaccional en las variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad). Metodología: de tipo transversal y diseño no experimental; utilizaron la observación para recoger datos. Población: estuvo orientada a los trabajadores mexicanos del sector público y que tuvieran una antigüedad mínima de tres meses laborando en la institución estudiada, con una muestra de 234 participantes de los cuales 114 son mujeres y 120 hombres, edad promedio de 39.99 años con una desviación estándar de 9.79. Resultado: los estilos de liderazgo transformacional y transaccional impactan de manera significativa en la variable satisfacción en un 90%, en la variable esfuerzo extra 95% y en la variable efectividad 93%, de los trabajadores estudiados. Conclusión: se demostró que existe una influencia tanto del liderazgo transformacional como del transaccional en las variables de resultado: satisfacción, esfuerzo extra y efectividad, sin embargo, el estilo de liderazgo que predominó es el liderazgo transformacional. Las subescalas que predominaron pertenecen al

liderazgo transformacional destacando la inspiración motivacional, estimulación intelectual, tolerancia psicológica y administración por excepción pasiva.

Iglesis, (2017) realizó una investigación titulada: “El Liderazgo y su Aplicación en las Culturas de Seguridad”. Tesis de Postgrado. Universidad de Chile. Objetivo general: observar variaciones vinculadas al ejercicio del liderazgo en materia de seguridad entre organizaciones de distintos rubros. El método utilizado en la investigación es método cualitativo, utilizando la encuesta para llegar a sus resultados. Población: 584 casos de los hospitales de la zona. Resultados: existe una correlación positiva entre ambos, pero que al mismo tiempo el liderazgo siempre pareciera ser un área que esta subvalorada, ya que en todas las organizaciones el promedio del factor es 0,221 unidades inferior a la media del Clima de Seguridad. Al realizar un análisis de correlación de Pearson, el cual nos entrega información sobre como el liderazgo de seguridad se relaciona con el constructo permitiendo conocer, si este tiene una relación negativa o positiva con el clima de seguridad, esta nos da que la correlación es estadísticamente significativa al 1% y el valor que tiene es de 0,75 lo cual implica un relación bastante alta y positiva (siendo 1 el máximo superior), por lo cual se puede asumir que hay una correlación positiva. Conclusiones: en este estudio cualitativo, sí se observan diferencias entre las empresas lo cual iría a responder la pregunta de investigación, sobre si existen diferencias entre las empresas de distintos rubros. Ahora, por la misma naturaleza del estudio estos son resultados iniciales que indican que posiblemente existan diferencias en materia de liderazgo de seguridad en empresas de distintos rubros.

Garay (2016) en su investigación realizada, titulada como: “Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile”. Tesis del doctorado Universidad Complutense de Madrid, España. Objetivo general: analizar los efectos del liderazgo de rango total en el rendimiento académico y la eficacia percibida, de la organización escolar, a través de variables mediadoras, como la participación, el esfuerzo extra y la satisfacción, a partir de los instrumentos adaptados, elaborados y fundamentados teórica y operativamente. Aplicó la metodología cuantitativa no experimental. Población: sus resultados censales se obtuvieron en tres periodos consecutivos, 2010, 2011 y 2012. Resultados: Demostró la diferencia significativa

en las medias del LRT, respecto del PS (al 0,05) y del Parte Pagado (al 0,01), en función de la dependencia Municipal. También que hay una diferencia significativa en las medias del LRT, respecto del particular pagado (0,05) de la dependencia particular subvencionado. Conclusiones: Sobre el ejercicio del liderazgo en los centros escolares, existe un rango de posibilidades amplio y, los líderes pueden ser Transaccionales, Transformacionales o Laissez Faire, obedeciendo a un conjunto de factores, personales y/o contextuales. Otra conclusión a la que llegó es que, se relaciona con las “Consecuencias Organizacionales”. Por otro lado, ratificó que, en los centros escolares, a partir del ejercicio del liderazgo se derivan consecuencias para estudiantes y la organización, lo que queda reflejada en sus resultados de aprendizaje, medidos por pruebas estandarizadas o por la percepción de autoeficacia que tienen los integrantes del centro escolar.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: Liderazgo organizacional

2.2.1.1. Definiciones

Según American Express (2022) indica que, este estilo de dirección surge a la par de un nuevo modelo laboral en el que, las jerarquías son reemplazadas por esquemas colaborativos y creativos, e implica la capacidad del líder para hacer que cada persona aporte sus mejores talentos a partir de generar un clima laboral, que aumente el grado de satisfacción y motivación del equipo.

Según Hoon, You, y Jung (2015), define que:

El liderazgo es un proceso en el cual el líder orienta e influye sobre las actividades realizadas del equipo de trabajo, esto implica tener una visión clara de la organización donde se incluya una gran cantidad de variables como los son los valores, tareas, procesos y cambios, los cuales se deben controlar para llevar a los colaboradores al logro de los objetivos trazados. (pp. 64 - 69)

Según Carnegie (2017) indica que:

Los “líderes” de hoy no tienen seguidores en el sentido convencional de la palabra, sino que van un paso más allá y transforman a sus seguidores en líderes. Para un verdadero maestro del liderazgo, este proceso no solo incluye a todos los miembros de la empresa o institución, sino literalmente a todo aquel que se cruza en su camino. (p. 18).

Según Aguiar y Pinzón (2017) manifiestan que el liderazgo: “Está centrado en la interacción entre los líderes y seguidores. Asimismo, define una serie de procesos que relacionan e involucran a todos los participantes, permitiéndoles a cada uno contribuir a alcanzar la visión planificada” (p.10).

2.2.1.2. Ciclo de liderazgo

Según Robbins y Coulter (2014) comentan:

Sin embargo, no todas las organizaciones se estructuran con base en una forma piramidal tradicional. Algunas, por ejemplo, cuentan con configuraciones más laxas, en donde el desempeño de las actividades está en manos de equipos de empleados que cambian constantemente de un proyecto a otro, según lo requieran las demandas de trabajo. Si bien resulta difícil decir, quiénes son los gerentes en ese tipo de organizaciones, es evidente que alguien debe jugar ese papel; es decir, alguien debe coordinar y supervisar el trabajo de los demás, aun cuando ese “alguien” cambie a medida que las tareas o proyectos se modifiquen, y sin importar que ese “alguien” ostente o no el título formal de gerente (p.6)

2.2.1.3. Liderazgo en puestos de trabajo

Según Robbins y Coulter (2014) comentan:

Unión que han tenido la diversidad de Países el Comercio Global de Comercialización Alianzas con Otros Países, acá se puede aplicar la unión de una diversidad de países como por ejemplo Guatemala se puede unir con el salvador, Honduras y Nicaragua de esta manera aplicarían lo que es una Alianza y así puedan comercializar los productos a través de toda Centro América; en este tema se trató de la Comercialización que dan los países en

otros países, ya que empresas grandes tienen la necesidad de expandirse en más países alrededor del mundo para ir abarcando más y más mercado. (p.179)

2.2.1.4. Atributos de un líder

Según National Minority Council (2018) mencionan que:

El Liderazgo convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Esta guía muestra las aptitudes de liderazgo: el conocimiento y las habilidades requeridas para ser no solo un jefe, sino también un líder. El liderazgo requiere de:

- Personalidad: auto renovación, entusiasmo e integridad,
- Análisis: criterio perceptivo y fortaleza,
- Logro: desarrollo de equipos, audacia y rendimiento,
- Interacción: servicio a los demás y colaboración. (p. 11)

2.2.1.5. Poder de liderazgo

Según Lussier y Achua (2016) nos señalan que el poder:

Es un concepto fundamental en las ciencias sociales, y las habilidades del poder se pueden enseñar y desarrollar. Si queremos comprender por qué las organizaciones hacen lo que hacen, debemos considerar el poder de los gerentes y cómo las diferencias de poder afectan el desempeño del equipo y de la organización. El poder consiste en lograr la influencia sobre otros. Sin embargo, el poder es la influencia potencial del líder sobre los seguidores. Puesto que él es potencial para influir, en realidad usted no tiene que usarlo para influir en otros. A menudo, es la percepción de poder, en lugar de su uso real, lo que influye en los demás. En esta sección analizaremos las fuentes de poder, los tipos de poder, las tácticas de influencia y las formas para incrementarlo. (p.145)

2.2.1.6. *Inspirar una visión compartida de liderazgo*

Según Kouzes y Posner (2018), señala que:

Inspirar una visión compartida es cuando los líderes inspiran una visión compartida. Ellos son capaces de percibir más allá del horizonte del tiempo, imaginan las atractivas oportunidades que les esperan, para ellos y sus poderdantes, para llegar al destino. Los líderes albergan el deseo de hacer que algo ocurra, cambiar la forma en que son las cosas, crean algo que nunca nadie haya creado antes. En cierto sentido, los líderes viven sus vidas hacia atrás. Tienen una imagen del resultado, incluso antes de haber iniciado su proyecto, así como el arquitecto dibuja un bosquejo o el ingeniero construye un modelo. Esta visión clara del futuro es la que los impulsa hacia adelante. No obstante, las imágenes que sólo son vistas por los líderes no alcanzan para crear un movimiento organizado o un cambio significativo en una compañía. Una persona sin poderdantes no es un líder, y la gente no sigue a nadie hasta que acepta una visión como propia. Los líderes no pueden exigir compromiso. (p.39)

2.2.1.7. *Servir de modelo para liderar*

Según Kouzes y Posner (2018) señalan que:

Los líderes son personas que se encuentran al frente de todos, dando ejemplo y generando compromiso por medio de sus actitudes simples y cotidianas, forjando el progreso y el impulso en sus actividades. Los líderes son modelo a seguir y parten desde lo personal hasta la consagración de las tareas. Los líderes modelos, tienen claro sus principios orientadores, son individuos que defienden creencias y no presentan dudas sobre ello, siendo imprescindible que defiendan sus creencias. Los líderes no alcanzan a dar discursos elocuentes sobre los valores comunes; pues sus actos son mucho más importantes que sus palabras, siendo coherentes con ellas. (p.42)

2.2.1.8. Innovación y cambio en el liderazgo

Según Ojeda y Escaraballone (2018), señalan que:

La innovación y el cambio en el liderazgo son los cambios en las organizaciones son muy relevantes en la actualidad, este se ha convertido en cotidiano de muchas formas; algunas veces estos cambios provienen de la tecnología, o de los procedimientos, o de la materia prima, y a veces de la estructura del equipo. Por esta razón, los líderes deben estar prestos y capacitados para responder y afrontar los cambios que se puedan generar en la organización de la forma más eficiente, siendo modelo por medio de su conducta, orientando su asimilación y adaptación necesarias. Es común escuchar hoy en día, la idea de que estancarse es atrasarse. Para las organizaciones y los equipos de trabajo esta expresión alcanza niveles dramáticos, ya que la tecnología y los procedimientos se renuevan día tras día. (p.38)

2.2.1.9. Liderazgo y la política organizacional

Según Ojeda y Escaraballone (2018), manifiestan que:

Es probable que el comportamiento que alguien considera política organizacional otro lo considere ejemplo de administración eficaz. Significa que la administración eficaz no siempre es política necesariamente; sino que es el punto de referencia de una persona el que determina lo que está clasifique como política organizacional. El comportamiento político en las organizaciones son aquellas actividades que no requieren ser parte del papel formal de alguien en la organización, pero que influyen o tratan de influir en la distribución de las ventajas y desventajas al interior de ésta. Tal definición agrupa elementos clave de la política organizacional. (p.44)

2.2.1.10. Teoría de los rasgos de los líderes

Al respecto Aguiar y Pinzón (2017) señalan que:

Las personas líderes nacen con ciertas características o rasgos, por lo que era necesario conocerlos, con el fin de identificar a aquellas personas que

podían ser líderes. Un rasgo es una característica personal que distingue a una persona de otra. También es un modo específico de comportamiento, que indica una disposición a dar una respuesta semejante en multitud de circunstancias. Los rasgos permiten pronosticar la conducta de las personas. A principios y mediados del siglo XX, parte de los esfuerzos se basaban en la teoría del gran hombre. De acuerdo con esta concepción, los líderes nacían con rasgos de un liderazgo heroico y tenían una capacidad natural de influir y ejercer el poder. (p.10)

2.2.1.11. Teorías contemporáneas del liderazgo

Según Aguiar y Pinzón (2017) manifiestan que:

Los enfoques contemporáneos de liderazgo van más allá de conducir a los seguidores hacia una meta u objetivos. En la actualidad se concibe al líder como alguien que va más allá de lograr un desempeño adecuado o la satisfacción de quienes están bajo su mando. El líder contemporáneo vela por el desarrollo personal de su equipo de trabajo y al mismo tiempo por el crecimiento de la organización para la que trabaja. (p.35)

2.2.1.12. El modo de ser sistemático en el liderazgo

Según Sánchez (2017) indica que:

El modo de ser sistemático en el liderazgo significa ser más fácil de reconocer, por existir frecuencia, ser conocido y bastante documentado. Literalmente, el espíritu de sistema que no debe confundirse con el modo de ser sistemático evoca la idea habitual sobre una actitud muy sensible a los fundamentos intelectuales y teóricos más que a los acontecimientos sucedidos, con un espíritu orientado a las construcciones intelectuales, teorías globales y susceptibles, responsables de informar sobre los fenómenos, manteniendo gustos sobre la coherencia y la elaboración. La mayor parte de adjetivos característicos más usados son metódicos, ordenados, coherentes, racionales, cartesianos, lógicos y teóricos. Una de las formas de ser sistemático es ser dicotómico, lo cual se articula en torno a categorías aristotélicas como: la calidad, cantidad, lugar, tiempo, etc. El

comportamiento sistemático da preferencia a la abstracción, a la generalidad y al concepto; es analítico, lógico y taxonómico. En sus excesos patológicos presenta los rastros negativos del legalismo, del autoritarismo, del dogmatismo, de la burocracia y de la tecnocracia. (p.71)

2.2.1.13. Relaciones entre Personas

Según Sánchez (2017) señala que:

Las relaciones entre personas se caracterizan por demostrar confianza y apoyo mutuo, fomentar la participación, comprensión, comunicación abierta, respeto, las buenas condiciones de trabajo, equidad o, de manera general; dedicando una mayor orientación con la finalidad de implantar un clima laboral satisfactorio en el entorno laboral; procurando de esta manera el líder velar por el bienestar de todos sus colaboradores, manteniendo un grado de consideración significativo hacia ellos; asimismo buscando satisfacer sus necesidades personales. Se define como el desarrollo de actividades que comienza por el señalamiento de un rumbo; es decir, desarrollando una visión de futuro y unas estrategias para producir los cambios necesarios para lograr tal visión. El trabajar directamente con las personas, constituyen la principal capacidad, y a través de la motivación y de la inspiración se alcanza dicha visión. (p.101)

2.2.1.14. Objetivos de liderazgo

Según Chiavenato (2017) indica que los principales objetivos de liderazgo son:

- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración. (p. 332)

Los objetivos de liderazgo están instaurados de acuerdo con las necesidades de la empresa y los colaboradores, que pueden ir desde crear nuevas habilidades en empleados nuevos, hasta reforzar las que ya tienen en empleados y son ya existentes.

2.2.1.15. Dimensiones

Dimensión 01: tipos de liderazgo

De acuerdo con Robbins y Coulter (2014) “el tipo de comportamiento del líder si se desea maximizar los resultados de los subordinados; las características personales del seguidor determinan cómo se interpretan el ambiente y el comportamiento del líder” (p. 433).

Indicador 01: Liderazgo transformacional

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

El liderazgo transformacional produce niveles de esfuerzo y desempeño de parte de los empleados que van más allá de lo que ocurriría con un enfoque transaccional por sí solo. Más aún, el liderazgo transformacional es más que carisma, ya que el líder transformacional intenta inspirar en sus seguidores la habilidad para cuestionar no sólo los puntos de vista establecidos, sino los puntos de vista que sostiene el líder. (p. 433)

Indicador 02: Liderazgo carismático

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

un líder entusiasta y con confianza en sí mismo, cuya personalidad y acciones influyen en las personas para que se comporten de determinada manera: tienen una visión, son capaces de articular esa visión, están dispuestos a enfrentar riesgos para lograr esa visión, son sensibles tanto a las limitaciones ambientales como a las necesidades de sus seguidores y muestran comportamientos fuera de lo común. (p. 433)

Indicador 03: Liderazgo de equipo

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

los líderes de equipos están encargados de la solución de problemas. Cuando el equipo tiene problemas y solicita ayuda, los líderes de equipos realizan una junta y ayudan a resolverlos. La resolución de problemas rara vez involucra aspectos técnicos u operativos porque los miembros del equipo comúnmente saben más sobre las tareas que se realizan que el líder del equipo. Sobre todo, el líder contribuye al hacer preguntas perspicaces, ayudar al equipo a expresar los problemas y obtener los recursos necesarios para solucionarlos. (p. 435)

Dimensiones 2: Capacidad de liderazgo

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

El poder es un proceso natural en cualquier grupo u organización. Los gerentes, para desempeñar bien su trabajo, necesitan saber cómo adquirir y ejercer el poder, que definimos como la capacidad del líder de influir en las actividades y decisiones laborales. Su capacidad para influir en las acciones o decisiones laborales. Se han identificado fuentes de poder del líder: legítimo, coercitivo, de recompensa, experto y referente. (p. 436)

Indicador 01: poder legítimo

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

Según Robbins y Coulter (2014): representa el poder que tiene un líder debido a su posición en la organización. Las personas en puestos de autoridad es muy probable que también tengan poder de recompensa y coercitivo, pero el poder legítimo es más amplio que el poder para ejercer coerción y recompensar. (p. 436)

Indicador 02: poder de recompensa

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

Es el poder para otorgar beneficios o recompensas positivas. Estas recompensas pueden ser cualquier cosa que la persona valora. En un

contexto organizacional, las recompensas podrían incluir dinero, reconocimientos favorables al desempeño, promociones, asignaciones laborales interesantes, colegas amistosos y cambios a trabajos o territorios de ventas preferidos. (p. 436)

Indicador 03: poder experto

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

Es una influencia que se basa en la destreza, las habilidades especiales o el conocimiento. Conforme los trabajos se vuelven más especializados, los gerentes se han vuelto cada vez más dependientes de personal “experto” para lograr los objetivos de la organización. Si un empleado posee habilidades, conocimientos o destrezas que son decisivos para la operación de un grupo de trabajo, aumenta el poder experto de esa persona. (p. 437)

Dimensiones 03: Temas de liderazgo

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

Para la mayoría de los líderes, es poco probable que en el ambiente actual deban ser eficaces en circunstancias tan dramáticas y traumáticas. Sin embargo, los líderes se enfrentan algunos aspectos de liderazgo importantes. algunos de ellos, como la capacidad de liderazgo el cultivo de la confianza, el liderazgo moral, el liderazgo en línea, el empowerment, a los empleados, el liderazgo multicultural, las diferencias sexuales en el liderazgo, el ocaso del líder heroico y cómo ser un líder eficaz. Se han identificado cinco fuentes de poder del líder: legítimo, coercitivo, de recompensa, experto y referente. (p. 440)

Indicador 01: Liderazgo moral

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

La ética forma parte del liderazgo en muchas formas los líderes éticos pueden usar su carisma en formas más constructivas socialmente para servir a los demás. Proporcionar un liderazgo moral implica comunicar los medios que usa un líder al tratar de lograr las metas, así como el contenido de éstas. (p 440)

Indicador 02: Liderazgo en línea

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

En un ambiente virtual, los líderes necesitan aprender nuevas destrezas de comunicación para ser considerados como eficaces. Para transmitir con eficacia un liderazgo en línea, los gerentes deben darse cuenta de que tienen opciones en las palabras, la estructura, el tono y el estilo de sus comunicaciones digitales y que deben estar alerta a las expresiones emocionales. (p. 440)

Indicador 03: Liderazgo multicultural

Según Robbins y Coulter (2014) indican:

los líderes eficaces no usan un estilo único, sino adaptan su estilo a la situación. Aunque no se menciona en forma explícita, la cultura nacional es ciertamente una variable situacional importante para determinar qué estilo de liderazgo será el más eficaz. Lo que funciona en China es probable que no sea eficaz en Francia o Canadá. (p. 443)

2.2.2. Variable 02: Desempeño del personal

2.2.2.1. Definiciones

Según, Bizneo (2021) indica:

Se puede definir como una herramienta del departamento de recursos humanos para la solución de una tarea importante como realizar la medición del talento y el rendimiento de las plantillas. (p.3)

Según, Molina (2021) indica:

“Procedimiento principal y organizado para la medición, evaluación del desempeño influye sobre el atributo, comportamiento y resultado enlazado con la labor, además de los grados de absentismos, con la finalidad de encontrar las medidas de producción de los empleados, y sus posibilidades para elevar su rendimiento a futuro”. (p.5)

Según, Padilla (2021) indica:

En general se le conoce como el control en las mediciones de lo que realizan y lo que no hacen los empleados según sus puestos laborales. (p.3)

Según, AEC (2019) indica:

Son procesos sistemáticos y rotativo de evaluación por cantidades y atribución del nivel de eficiencia por donde un empleado realiza su trabajo y responsabilidad del puesto que desempeña. (p.3)

2.2.2.2. Problemas en las evaluaciones del desempeño

Según Wayne (2017) señala:

Las evaluaciones del desempeño han estado constantemente bajo un aluvión de críticas. La técnica de escalas de calificación parece ser el blanco más vulnerable. Sin embargo, con toda justicia, muchos de los problemas que se mencionan comúnmente no son inherentes a esta técnica, sino que, más bien, reflejan una aplicación inadecuada (...), en ocasiones las empresas no brindan una capacitación adecuada al evaluador; o tal vez utilizan criterios de evaluación demasiado subjetivos, o que no están relacionados con el trabajo. (p. 253)

2.2.2.3. Manipulación de evaluaciones

Según Wayne (2017) señala:

En algunas situaciones, los administradores controlan prácticamente todos los aspectos del proceso de evaluación y, por ende, están en una posición que les permite manipular el sistema. Por ejemplo, tal vez un supervisor desee otorgar un aumento de sueldo a cierto empleado, o quizá sienta más simpatía por un trabajador que por otro.⁵⁶ Para justificar esta acción, el supervisor otorga al empleado una alta e inmerecida evaluación del desempeño. O bien, tal vez el supervisor esté interesado en deshacerse de un empleado y por eso le otorga una inmerecida baja evaluación. En cualquier situación, el sistema se verá distorsionado y las metas de evaluación del desempeño no podrán lograrse. Además, en el último

ejemplo, si el empleado es un miembro de un grupo protegido, la empresa podría terminar en las cortes. Si la organización no logra sustentar los resultados de la evaluación, sufrirá una pérdida financiera significativa. (p. 255)

2.2.2.4. Entrevistas de evaluación

Según Wayne (2017) señala:

La entrevista de evaluación es el talón de Aquiles del proceso de evaluación. De hecho, las sesiones de revisión del desempeño con frecuencia generan hostilidad y pueden causar más daños que beneficios a la relación empleado-administrador. Para minimizar la posibilidad de sentimientos negativos, la reunión de cara a cara y la revisión escrita deben tener como meta mejorar el desempeño, y no hacer una crítica. El administrador que haga la revisión deberá usar todo el tacto posible al discutir áreas que necesiten de una mejora. Los administradores deben ayudar a los empleados a comprender que no son los únicos sometidos a evaluación. (p. 259)

2.2.2.5. Beneficios para las herramientas de evaluación del desempeño laboral

Según, Bizneo (2021) indica:

La única forma de mejorar un proceso pasa siempre por analizar, medir y evaluar. Las herramientas de evaluación del desempeño permiten circular a través de este ciclo una y otra vez de una forma sencilla, con el objetivo de que los empleados de una empresa puedan mejorar constantemente sus competencias. Dentro de cualquier estrategia de mejora de competencias laborales, existen tres grandes aspectos que definirán el éxito de esta: Las técnicas de evaluación utilizadas. La experiencia, conocimientos y habilidades del equipo evaluador. Y herramientas utilizadas para evaluar las competencias de los empleados. (p.8)

2.2.2.6. Herramienta para evaluar el desempeño del personal

Según, Bizneo (2021) indica:

Herramientas de desempeño especializados. Herramienta de evaluación del desempeño sencilla. Herramienta de desempeño de fácil configuración. Herramienta de evaluación del desempeño en la nube. Programa totalmente accesible. Software de fácil personalización. Herramienta de evaluación del desempeño con informes incluidos. Empresa con garantía de soporte. Reputación de la herramienta de evaluación del desempeño. Software 100% fiable. Protección de datos. Demostración gratuita de la herramienta de desempeño. (p.7)

2.2.2.6.1. Factores que generalmente se evalúan

Según, Rivas, González y Navarro (2018) indican:

- Conocimiento del trabajo.
- Calidad del trabajo.
- Relaciones con las personas.
- Estabilidad emotiva.
- Capacidad de síntesis.
- Capacidad analítica. (p.6)

2.2.2.6.2. Método de investigación de campo: ventajas

Según, Rivas, González y Navarro (2018) indica:

Cuando esta precedido de dos etapas preliminares de análisis de la estructura de cargos y de análisis de las aptitudes y calificaciones profesionales necesarias, permite al supervisor una profunda visualización no sólo del contenido de los cargos bajo su responsabilidad, sino también de las habilidades, las capacidades y los conocimientos exigidos. Proporciona una relación provechosa con el especialista en evaluación, quien presta al supervisor una asesoría y también un entrenamiento de alto nivel en la evaluación de personal. Permite efectuar una evaluación profunda, imparcial y objetiva de cada funcionario, localizando las causas de comportamiento y

las fuentes de problemas. Permite un planeamiento de acción capaz de retirar los obstáculos y proporcionar mejoramiento del desempeño. Permite un acoplamiento con el entrenamiento, plan de carreras. Acentúa la responsabilidad de línea y la función de staff en la evaluación de personal. Es el método de evaluación más completo. (p.11)

2.2.2.7. *Cómo realizar una evaluación de desempeño*

Según, Worki (2021) señala:

La evaluación del desempeño es un proceso continuo durante un ciclo de doce meses, en el cuál, la jefatura inmediata debe valorizar los hechos y actos que reflejen con fidelidad el desempeño logrado por el/la servidor (a) que debe culminar con la entrevista de evaluación del desempeño, en la que la jefatura inmediata mediante un diálogo franco y abierto con el servidor (a), comunicará el resultado de la evaluación. Esta entrevista se debe realizar en la segunda quincena de febrero, la convocatoria la debe realizar el jefe Inmediato. (p. 77)

2.2.2.8. *Objetivos de la evaluación del desempeño*

Según, Worki (2021) señala:

Efectuar la medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas. Establecer criterios y estándares para medir la productividad de los trabajadores. Implementar políticas salariales y de compensaciones, basados en el desempeño. Detectar necesidades y programar actividades de capacitación y desarrollo. Evaluar la productividad y la competitividad de las unidades y la organización. Establecer políticas de promoción, ascensos y rotaciones adecuadas. Mejorar las relaciones humanas en el trabajo y elevar el clima organizacional. Validar los procesos de selección y asignación de personal. Mejorar las relaciones jefe-subordinado basadas en la confianza mutua. Actualizar las descripciones de los puestos
Objetivos de la evaluación del desempeño. (p. 136)

2.2.2.9. Método de elección forzada

Según Chiavenato (2009) señala:

Los métodos de elección forzada son productos de los equipos técnicos de estados unidos en el periodo de la segunda guerra mundial determinado a elegir a los superiores de la fuerza armada estadounidenses calificados a ascender. A las fuerzas armadas de estados unidos le inquietaba tener sistemas de evaluación para neutralizar el efecto de halo, la subjetividad y la protección habitual de los métodos de la escala gráfica y permitir un resultado de evaluación más objetivo y valido. Los métodos de elección forzada, empleado de modo experimental, produce un resultado satisfactorio y, luego se acoplo y unió en diversas instituciones. (p. 210)

2.2.2.10. Características del método de elección forzada

Según Chiavenato (2009) señala:

Los métodos de elección forzada se basan en la evaluación el rendimiento personal mediante frases disyuntivas que dan detalles de los tipos de rendimiento individual. Cada una tiene 2, 4 o más frases, y los evaluadores deben elegir 1 o 2 que describan más claro el rendimiento del evaluado, de allí el nombre "elección forzada". Cada frase tiene diferente significado. Pero, hay 2 maneras en las que se componen: a) el bloque está compuesto por 2 frases de significado positivo y 2 de significado negativo. Los supervisores o evaluadores, cuando evalúan eligen la expresión que más se adapta y la que menos es apta para el rendimiento de los evaluados. b) el bloque se forma sólo por 4 frases de significado positivo. los supervisores o los evaluadores, al hacer la evaluación al trabajador, señala las proporciones que más se usan al desempeño del evaluado. (p. 211)

2.2.2.11. Dimensiones

Dimensión 01: evaluación del desempeño para mejorar el desempeño

Según Wayne (2017) señala:

la meta principal de un sistema de evaluación es mejorar el desempeño individual y organizacional. Sin embargo, puede haber otras metas. Un problema potencial con la evaluación del desempeño, y una posible causa de una gran insatisfacción, es esperar demasiado de un plan de evaluación (...). Sin embargo, un sistema adecuadamente diseñado ayudará a lograr los objetivos organizacionales y mejorar el desempeño de los empleados. De hecho, los datos de la administración del desempeño son potencialmente valiosos para casi todas las áreas funcionales de recursos humanos. (p. 239)

Indicador 01: Desarrollo de carrera

Según Wayne (2017) señala:

El desarrollo de carrera es un enfoque formal que usan las organizaciones para asegurarse de que las personas con las cualidades y la experiencia adecuadas estén disponibles cuando se les necesite. Los datos acerca de las evaluaciones del desempeño son esenciales para evaluar las fortalezas y debilidades de un empleado, y para determinar su potencial. Los administradores pueden usar tal información para asesorar a los subordinados y para asistirlos en la elaboración y el desarrollo de sus planes de carrera. (p. 240)

Indicador 02: Programas de remuneración

Según Wayne (2017) señala:

Los resultados de las evaluaciones del desempeño brindan una base para las decisiones racionales acerca de los ajustes en los salarios. La mayoría de los administradores consideran que un desempeño sobresaliente en el trabajo se debe recompensar de una manera tangible con aumentos salariales. Ellos consideran que los comportamientos recompensados son los mismos que se obtienen. La recompensa de los comportamientos necesarios para el logro de los objetivos organizacionales es el punto central

del plan estratégico de una empresa. (p. 240)

Indicador 03: Evaluación del potencial

Según Wayne (2017) señala:

Algunas organizaciones tratan de evaluar el potencial de un empleado a medida que valoran el desempeño en su trabajo. Aunque los comportamientos en el pasado pueden ser los mejores instrumentos de predicción de los comportamientos futuros, el desempeño anterior de un empleado en un puesto de trabajo tal vez no indique en forma exacta su desempeño futuro en una posición de nivel más alto o en una posición diferente. El mejor vendedor de la compañía quizá no logre tener éxito como gerente distrital de ventas, un puesto que requiere de tareas completamente distintas. De manera similar, el mejor programador de computadoras tal vez sea un desastre como gerente de tecnología de la información si se le promueve a ese cargo. (p. 241)

Dimensión 02: Técnicas de evaluación para mejorar el desempeño

Según Wayne (2017) señala:

Los administradores pueden elegir entre diversas técnicas de evaluación. El tipo de sistema de evaluación del desempeño que se use depende de su objetivo. Si el énfasis principal es sobre la selección de personas para promociones, capacitación e incrementos de sueldo por méritos, un método tradicional, como las escalas de calificación, resulta apropiado. Los métodos de colaboración, incluyendo la información proveniente de los empleados mismos, suelen ser más convenientes para el desarrollo de los empleados. (p. 247)

Indicador 01: Retroalimentación

Según Wayne (2017) señala:

La retroalimentación de 360 grados es una técnica de evaluación del desempeño que implica información de evaluación proveniente tanto de niveles múltiples dentro de la empresa como de fuentes externas. En esta técnica, todas las personas que se encuentran alrededor del empleado que está sometido a evaluación pueden otorgar calificaciones, incluyendo a los

gerentes, el empleado mismo, los supervisores, los subordinados, los compañeros de trabajo, los miembros del equipo y los clientes internos o externos. Un porcentaje tan alto como el 90 por ciento de las compañías de Fortune 500 utilizan alguna forma de retroalimentación de 360 grados, ya sea para la evaluación o para el desarrollo de los empleados. (p. 246)

Indicador 02: Escalas de calificación

Según Wayne (2017) señala:

Las escalas de calificación son una técnica de evaluación del desempeño que evalúa a los empleados de acuerdo con factores definidos. Al usar este enfoque, los evaluadores registran sus juicios acerca del desempeño sobre una escala, la cual incluye varias categorías, normalmente de cinco a siete, y está definida por adjetivos como sobresaliente, satisface las expectativas o necesita mejorar. Aunque los sistemas con frecuencia dan una calificación general, esta técnica permite por lo regular el uso de más de un criterio de desempeño. Una razón para la gran aceptación de la técnica de escalas de calificación es su sencillez, lo que permite hacer rápidas evaluaciones de muchos empleados. Cuando se cuantifican las calificaciones, facilita la comparación de los desempeños de los empleados. Los factores que se eligen para la evaluación por lo común son de dos tipos: los que están relacionados con el trabajo y las características personales. (p. 248)

Indicador 03: Estándares laborales

Según Wayne (2017) señala:

Los estándares laborales constituyen una técnica de evaluación del desempeño que compara el desempeño de cada empleado con un estándar predeterminado o con un nivel esperado de producción. Los estándares reflejan la producción normal de un individuo promedio que trabaja a un ritmo normal. Las empresas pueden aplicar estándares laborales prácticamente a todos los tipos de trabajos, pero las tareas del área de producción por lo regular reciben la mayor atención. Hay varios métodos disponibles para determinar los estándares laborales, como los estudios de tiempo y las muestras de trabajo. Una ventaja obvia de usar estándares como criterio de

evaluación es la objetividad. Sin embargo, para que los empleados perciban que los estándares son objetivos, deben entender con claridad la manera en la que éstos se establecen. La administración debe explicar también el fundamento para cualquier cambio en los estándares. (p. 251)

Dimensión 03: sistema de evaluación para mejorar el desempeño

Según Wayne (2017) señala:

El propósito básico de un sistema de evaluación del desempeño es mejorar la actuación de los individuos, de los equipos y de la totalidad de la organización. El sistema también ayuda en la toma de decisiones administrativas relacionadas con los aumentos de sueldo, las transferencias o las terminaciones de contratos. Además, el sistema de evaluación debe ser legalmente defendible. Aunque no existe un sistema perfecto, todo sistema debe poseer ciertas características. Las organizaciones deben buscar una evaluación exacta del desempeño que permita el desarrollo de un plan para mejorar la actuación individual y la de los grupos. El sistema debe informar honestamente a las personas cómo están posicionadas dentro de la organización. (p. 257)

Indicador 01: Estandarización

Según Wayne (2017) señala:

Las empresas deben usar el mismo instrumento de evaluación para todos los empleados dentro de una misma categoría de puestos que trabajan para un mismo supervisor. Los supervisores también deben realizar evaluaciones que cubran periodos similares para estos empleados. Aunque las evaluaciones anuales son más comunes, muchas empresas de éxito evalúan a sus empleados de una manera más frecuente. Las sesiones de retroalimentación programadas de una manera regular y las entrevistas de evaluación para todos los empleados son esenciales. La documentación formal de los datos de evaluación sirve para varios fines, incluyendo la protección contra una posible acción legal. Los empleados deben firmar sus evaluaciones. Si el empleado se rehúsa a firmar, el gerente debe documentar este comportamiento. (p. 257)

Indicador 02: Evaluadores capacitados

Según Wayne (2017) señala:

El individuo o los individuos que observan por lo menos una muestra representativa del desempeño en el trabajo tienen por lo regular la responsabilidad de evaluar el desempeño del empleado. Esa persona es con frecuencia el supervisor inmediato del empleado. Sin embargo, como se expuso anteriormente, existen otros enfoques al respecto. Una deficiencia común en los sistemas de evaluación es que los evaluadores rara vez reciben una capacitación acerca de cómo realizar evaluaciones eficaces. A menos que todos los encargados de evaluar el desempeño reciban una capacitación en el arte de dar y recibir retroalimentación, el proceso se encaminará hacia la incertidumbre y los conflictos. (p. 257)

Indicador 03: Revisión del desempeño

Según Wayne (2017) señala:

Además de la necesidad de una comunicación continua entre los administradores y sus empleados, se debe asignar un tiempo especial para una discusión formal del desempeño de un empleado. Ya que el mejoramiento en el desempeño es una meta común de los sistemas de evaluación, el ocultamiento de los resultados de la evaluación es absurdo. Los empleados se sentirán severamente bloqueados en sus esfuerzos de desarrollo si se le niega acceso a esta información. Una revisión del desempeño les permite detectar cualquier error u omisión en la evaluación, o tal vez un empleado esté en desacuerdo con la evaluación y quiera desafiarla. La documentación constante del desempeño de los empleados es muy importante para la obtención de evaluaciones exactas del desempeño. Aunque la tarea tal vez sea tediosa y aburrida para los administradores, el mantenimiento de un registro continuo de incidentes observados y reportados es esencial para obtener una evaluación de utilidad. (p. 258)

2.3. Definición de términos básicos

Beneficio. Acrecienta la productividad y calidad en el trabajo, ayudando a lograr las metas.

Diseño. Plan o estrategia que se utiliza para obtener información requerida en una investigación para analizar la hipótesis o planteamiento.

Eficacia. Es la medida en el que se logran los resultados.

Eficiencia. Es la medida de los recursos que se usaron en el proceso para alcanzar los resultados.

Encuesta. Es un formato en que se encuentran diversas respuestas a uno o más temas presentados estructuralmente.

Productividad. Son los resultados que se obtienen de las acciones realizadas para obtener bienes o servicios con efectividad.

Teoría. Conjunto de proposiciones relacionadas con el fin de explicar cómo y por qué ocurre un fenómeno.

Validez interna: Nivel de confiabilidad que se tiene de los resultados de un experimento para interpretarlos y que sean válidos.

Variable. Propiedad que tienen diversos valores que pueden ser medidos u observados. Se pueden producir varias variaciones, se aplica a personas, hechos, fenómenos, entre otros.

Viabilidad. Disponibilidad de recursos necesarios para realizar una investigación.

Gestión. ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo.

Innovación. creación o modificación de un producto, y su introducción a un mercado.

Proactivo. que toma activamente el control y decide que hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Problemática. conjunto de problemas pertenecientes a una ciencia o actividad

determinadas.

Capacitación. proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para cumplir de manera correcta con el trabajo que se les encomienda.

Evaluación. proceso de obtención de información y de su uso para formular juicios que se utilizan para tomar decisiones.

Manipulación. se da cuando una persona o un grupo ejerce una toma de control del comportamiento de dicha persona.

Decisión. es una determinación que se debe de tomar sobre una situación o cosa determinada.

Problemática. es el conjunto de complicaciones que forman parte de cierto asunto.

Entrevista. es una técnica que se emplea para diversos motivos, como investigación, selección de personal, etc.

Remuneración. son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. El liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Los tipos de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

HE 2. La capacidad de liderazgo influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

HE 3. Los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable 01. Liderazgo organizacional

Robbins y Coulter (2014) Indica:

Los líderes son designados o surgen en un grupo de trabajo y tienen la capacidad de influir en los demás por razones que van más allá de la autoridad formal. Siendo el proceso en la que se influye en su entorno para orientarlo hacia el logro de objetivos. El liderazgo, igual que la motivación, es un tema del comportamiento organizacional. El hecho de que un individuo pueda influir en otros no significa que también tenga la capacidad de planear, organizar y controlar. (p. 422)

Variable 02. Desempeño del personal

Según, Molina (2021) indico:

“Procedimiento principal y organizado para la medición, evaluación del desempeño influye sobre el atributo, comportamiento y resultado enlazado con la labor, además de los grados de absentismos, con la finalidad de encontrar las medidas de producción de los empleados, y sus posibilidades para elevar su rendimiento a futuro”. (p.5)

3.2.2. Definición operacional

Según Hernández y Mendoza (2018), indica que “La operacional viene a ser un conjunto de procedimientos, técnicas y métodos cuya finalidad es medir una variable en los casos de la investigación” (p. 137). Según lo señalado por el autor se tiene que el objeto de nuestro estudio serán las variables teóricas los que nos va permitir llegar al resultado mediante su transformación.

Variabes 01: Liderazgo organizacional

La variable Liderazgo organizacional de naturaleza cualitativa está conformada por las dimensiones, tipos de liderazgo, capacidad de liderazgo y temas de liderazgo, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Variabes 02: Desempeño del personal

La variable desempeño del personal de naturaleza cualitativa está conformada por las dimensiones, evaluación del desempeño, técnicas de evaluación y sistema de evaluación, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación aplicada

Según anónimo (2020) nos menciona que la investigación aplicada, por otro lado, está diseñada para resolver problemas específicos. Busca desentrañar información que pueda aplicarse al diseño de productos, servicios y políticas o procedimientos que mejoren o reemplacen a los ya existentes. (p.4)

Tal como se definió el autor la investigación es aplicada, porque sus aportes fueron aplicados inmediatamente en el entorno con la finalidad de aportar socialmente.

3.3.2. Nivel de investigación

Nivel descriptivo

Según Tafur (2014), señaló que:

Se denomina descriptivo a los bosquejos que utiliza el investigador para alcanzar sus objetivos de estudio, intentado resolver un problema con respecto a las variables escogidos. El uso de este nivel permite alcanzar información actualizada acerca de un conjunto de muestras de fenómenos o hechos de la realidad. (p. 206)

El estudio es de nivel descriptivo, ya que se describió la situación de la población con relación a las variables conflictos laborales y toma de decisiones, aplicando la importancia, según los posibles resultados estadísticos de las dos variables.

Nivel correlacional

Según Tamayo (2004), señalan que:

La investigación correlacional es la que busca determinar el grado donde las variaciones en diferentes factores se asocian con la de otros. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación. (p.11).

En la presente investigación se optó por el nivel correlacional, ya que se busca la relación entre las variables conflictos laborales y la toma de decisiones.

Tabla 1.*Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman*

F	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra, R. (2004) Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

3.3.3. Método de Investigación

Según Bernal (2010), señala que “el método hipotético deductivo está basado en un procedimiento que se inicia con algunas afirmaciones, las cuales son consideradas hipótesis, estas buscan comprobar o refutar conclusiones que deben contrastar con los hechos” (p. 60).

La presente investigación se realiza con el método hipotético deductivo, porque nuestras hipótesis van a ser respaldadas, según los resultados que se van a obtener de manera deductiva antes las afirmaciones de nuestro estudio.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

Según Tafur (2014), señalan que “los diseños no experimentales es un estudio en el cual no hay control de variables. No se puede hacer experimento alguno, debido a que los hechos que propone estudiar ya ocurrieron” (p.191).

Según lo señalado en el párrafo precedente el estudio de las variables estuvieron basados en el diseño no experimental porque no se manipularon las variables y se observó ya actualizado, y a su vez, los datos se recolectaron en

tiempo establecido.

3.4.2. Enfoque de la investigación

Según Quezada (2010), determinó que “el enfoque cuantitativo, es todo aquel enfoque que está basada en los aspectos numéricos que son para investigar, analizar y comprobar información y datos”. (p. 33)

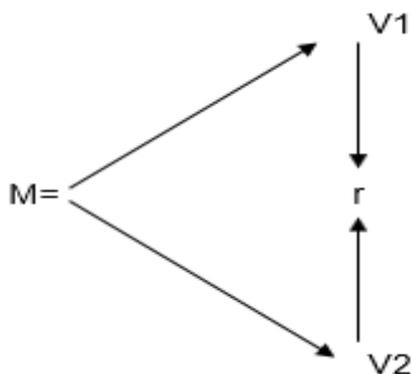
La investigación es de enfoque cuantitativo, porque las hipótesis establecidas fueron respaldadas por los análisis estadísticos obtenidos de la aplicación del instrumento, logrando la certeza para afirmar nuestra hipótesis.

3.4.3. Corte transversal

Según Hernández, et al (2014), señala que “El corte transversal son los encargados de recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

Mi investigación está denominada en un corte transversal, ya que la información recopilada correspondió a un mismo momento, se han obtenido los resultados y se analizó la relación entre las variables.

El gráfico correspondiente a este diseño es el siguiente:



Donde:

M: N= número del personal

V1: variable liderazgo organizacional

V2: Variable desempeño del personal

R: Relación entre ambas variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Tafur (2014), señala que: “La población es un conjunto de elementos investigables que tienen características comunes. Un problema serio en la investigación científica es la precisión de la población, en especial la precisión de su magnitud” (p. 193). Para la presente investigación se tomó como población 70 trabajadores administrativos de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

3.5.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018) considera a “la muestra como un subgrupo de un todo (población o universo) sobre el cual se recolectarán los datos convenientes, esta muestra deberá ser propia de la población” (p. 196).

Con la finalidad encontrar la muestra respectiva, se procedió a aplicar la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

La muestra está conformada por 60 trabajadores administrativos de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022, los mismos que fueron encuestados y se recolectaron los datos necesarios.

3.5.3. Muestreo

Muestreo probabilístico

Según Castro (2003), indico que:

La muestra está clasificada en: muestra probabilística, que son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla y La muestra no probabilística, reside en la elección de los miembros para este estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. (pp. 112-114)

Técnica aleatoria simple

Según Ochoa (2015), “es una técnica de muestreo en la que todos los elementos que forman el universo - y que por lo tanto están incluidos en el marco muestral - tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra” (p.4). En esta investigación se realizó el muestreo probabilístico y se utilizó la técnica aleatoria simple.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Según Bernal (2010), indica que: “la encuesta es la técnica donde se va a resumir los datos que se necesiten por medio de un cuestionario o conjunto de preguntas van a ser elaboradas por el investigador, con el propósito de obtener información de las personas” (p. 79).

La encuesta es la técnica que se aplicó y permitió obtener la información necesaria, la cual se recolectó por las declaraciones de los encuestados y así, se han obtenido los resultados.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2010), indicó que: el cuestionario viene a ser un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. (p.123)

El instrumento que se usara para la investigación es el cuestionario, el cual

está compuesto por xx preguntas en general en relación con las variables a fin de obtener los resultados óptimos.

3.6.3. Escala de Likert

Según Bertram (2008), señala que “Las escalas Likert son una técnica de escalado no comparativa y son unidimensionales (solo miden un rasgo) por naturaleza. Se pide a los encuestados que indiquen su nivel de acuerdo con una declaración determinada mediante una escala ordinal” (p. 2).

El método optado en la presente investigación es la escala de Likert a fin de comprobar reacciones a las respuestas que fueron en 5 niveles, las cuales nos permitieron obtener una mejor interpretación para cada ítem.

Tabla 2.
Escala de Likert del cuestionario de las variables

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

3.6.4. Validez del instrumento

Según Hurtado (2004) señala que “la validez del instrumento consiste en el grado que un instrumento mide lo que pretende medir el investigador” (p. 414). Al considerar el cuestionario como el instrumento que se usó para este estudio, la misma que fue aprobado y evaluado por juicio de expertos con el propósito de darse a conocer la validación del cuestionario.

Tabla 3.
Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche	Temático	Aplicable
Mg. Michael Jaime Méndez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Según Hernández, et al (2014), señalan que “la validez de expertos consiste

en el grado de que un instrumento realmente puede medir el interés de cada variable, de acuerdo con la evaluación de los expertos “voces calificativas” en el tema” (p.204). Según lo señalado en el párrafo precedente, la validez de expertos consiste en una evaluación minuciosa del instrumento por la que se optó en mejorar los detalles y así, aprobar nuestro estudio.

3.6.5. Análisis de confiabilidad

Según Hernández, et al (2014), señalan que: “la confiabilidad de un instrumento de medición “viene a ser el grado en la que un instrumento va a determinar resultados firmes y tengan relación” (p. 200).

Según Palella y Martins (2006) manifestó que “El Alfa de Cronbach es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert.” (p. 180). Para comprobar la fiabilidad de los instrumentos se tendrá en cuenta los procesos estadísticos de Alpha de Cron Bach, el mismo que fue aplicado para ambas variables de estudio de manera independiente, obteniendo un valor confiable asegurando los verdaderos datos.

Tabla 4.
Nivel de confiabilidad de la variable liderazgo organizacional
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Con la prueba realizada a 60 trabajadores administrativos, obteniendo 0.898 y evidenciando que la escala aplicada es una fuerte confiabilidad.

Tabla 5.
Nivel de confiabilidad del desempeño del personal
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Con la prueba de 60 trabajadores administrativos, obteniendo 0,908 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Análisis de Fiabilidad:

Tabla 6.*Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	Escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

3.7. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de los datos fue mediante los análisis estadístico correlacional – descriptivo, enfoque cuantitativo, la muestra fue censal, en base a ello, se determinaron como los conflictos laborales influyen de manera directa en la toma de decisiones, se hizo el uso del análisis de correlación, del coeficiente de Pearson cumpliéndose el supuesto de normalidad de los datos, la elaboración de tablas y gráficos de frecuencias absolutas y porcentuales se realizó con el programa de software estadístico SPSS.

3.8. Aspectos éticos

Se tuvo en miramiento que cada contestación obtenida fue tratada de modo íntimo y dirigida al plan de exploración. También, los datos obtenidos no fueron manipulados o adulterados, de modo que no se considere como imitación de distinto plan, para que de esa forma, le den una apropiada rutina para posteriores investigaciones. Confidencialidad: de este modo se asegura la ayuda de la identificación de la institución y de las personas que participen como informantes de la investigación. Objetividad: el estudio de las circunstancias encontradas se basa en criterios técnicas e imparciales. Originalidad: se tiene en miramiento las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de manifestar la apariencia de la copia intelectual. Veracidad: la encuesta mostrada fue verdadera, cuidando la confidencialidad de estas personas o instituciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 7.

Niveles de variable Liderazgo organizacional

Liderazgo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	51,7
	Medio	14	23,3
	Alto	15	25,0
	Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario propio

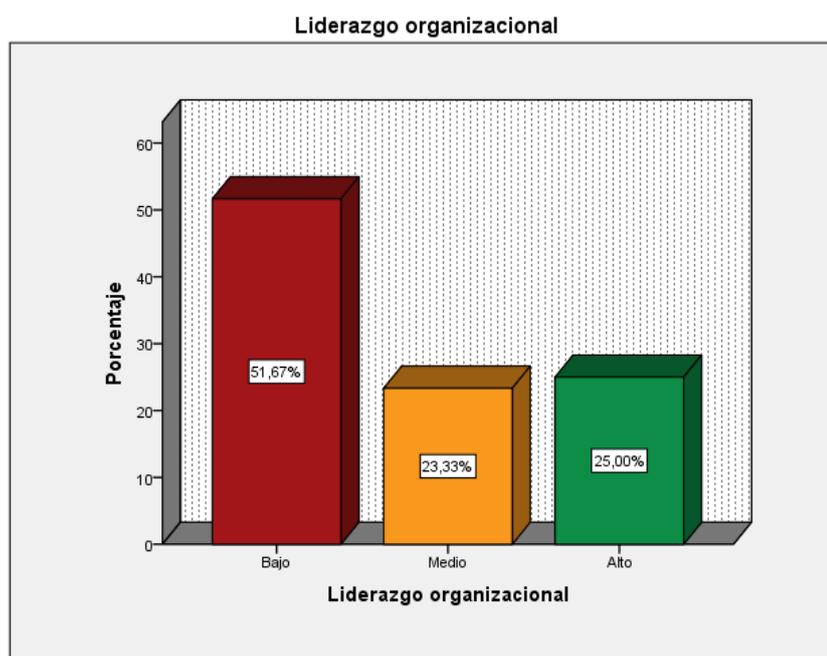


Figura 1. Niveles de Liderazgo organizacional

En la tabla 7 y figura 1 se observa, que, de los 60 trabajadores administrativos, 15 (25%) de ellos manifiestan altos niveles de liderazgo organizacional, en contraste de ello 31 (51,7%) del personal administrativo indican la existencia de bajos niveles de liderazgo organizacional en la Red de Salud Angaraes ubicados en Huancavelica del año 2022.

Tabla 8.

Niveles de la variable desempeño del personal

Desempeño del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	38,3
	Medio	19	31,7
	Alto	18	30,0
	Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario propio

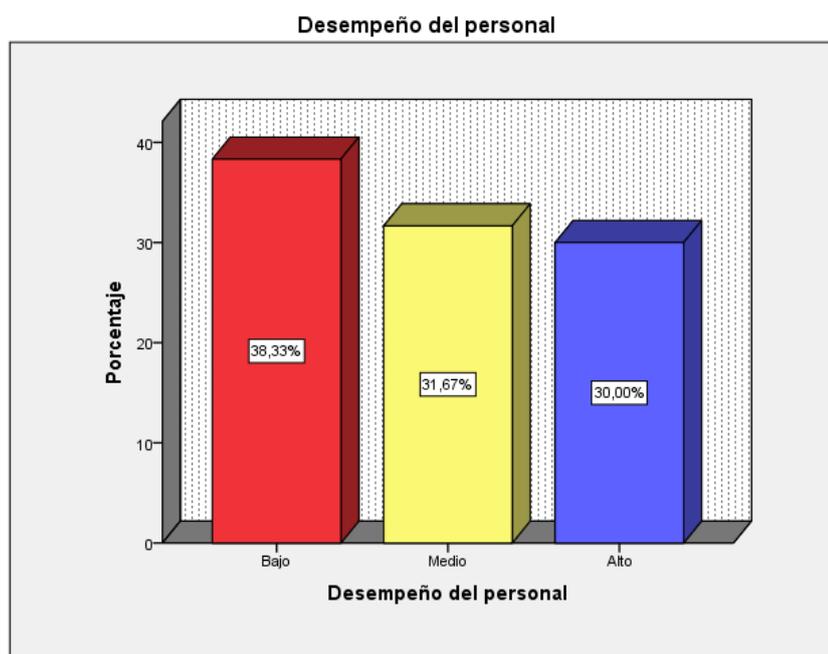


Figura 2. Niveles de desempeño del personal

En la tabla 8 y figura 2 se observa, que, de los 60 trabajadores administrativos, 18 (30%) de ellos manifiestan altos niveles en cuanto a su desempeño, en contraste de ello 23 (38,3%) del personal indican la existencia de bajos niveles de desempeño del personal administrativo en la Red de Salud Angaraes ubicados en Huancavelica del año 2022.

Tabla 9.
Niveles de tipos de liderazgo

		Tipos de liderazgo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	45,0
	Medio	18	30,0
	Alto	15	25,0
	Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario propio

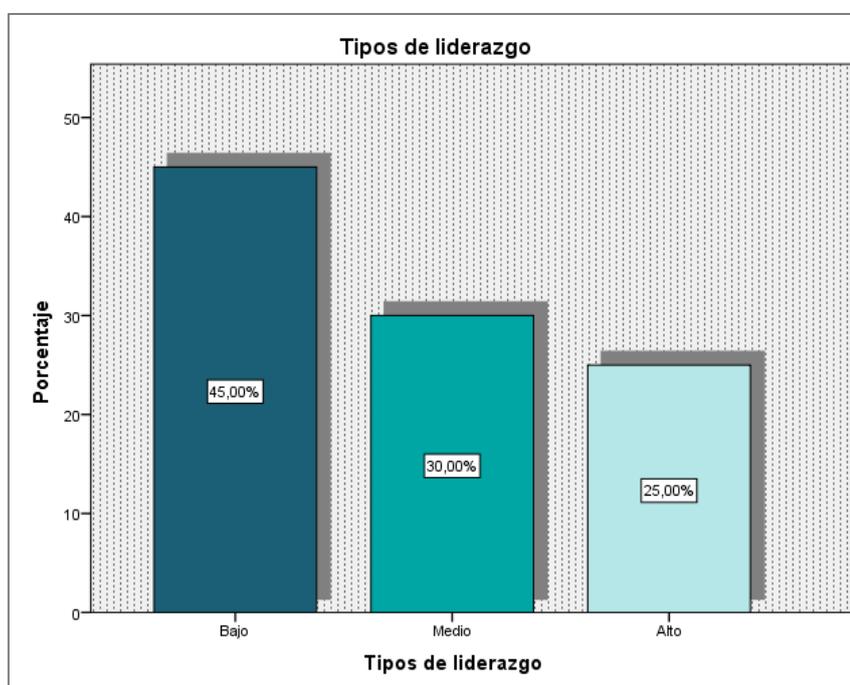


Figura 3. Niveles de tipos de liderazgo

En la tabla 9 y figura 3 se observa, que, de los 60 trabajadores administrativos, 15 (25%) de ellos manifiestan altos niveles en cuanto a tipos de liderazgo existentes, en contraste de ello 27 (45%) del personal administrativo indican la existencia de bajos niveles en cuanto a tipos de liderazgo en la Red de Salud Angaraes ubicados en Huancavelica del año 2022.

Tabla 10.
Niveles de capacidad de liderazgo

		Capacidad de liderazgo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	34	56,7
	Medio	14	23,3
	Alto	12	20,0
	Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario propio

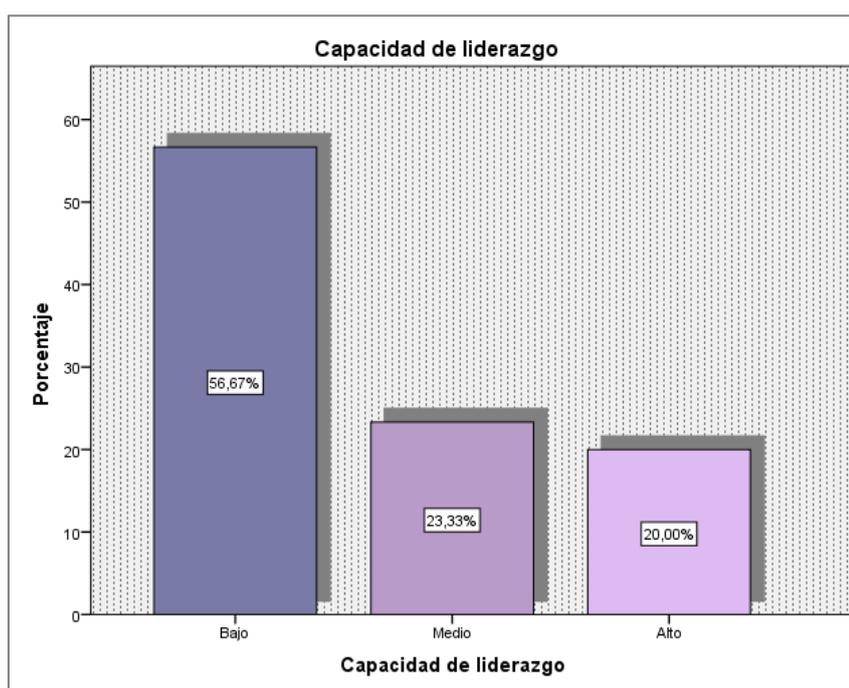


Figura 4. Niveles de capacidad de liderazgo

En la tabla 10 y figura 4 se observa que, de los 60 trabajadores administrativos, 12 (20%) de ellos manifiestan altos niveles relacionado a la capacidad de liderazgo, en contraste de ello 34 (56,7%) del personal administrativo indican la existencia de bajos niveles en todo lo relacionado a la capacidad de liderazgo en la Red de Salud Angaraes ubicados en Huancavelica del año 2022.

Tabla 11.
Niveles de temas de liderazgo

		Temas de liderazgo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	46,7
	Medio	12	20,0
	Alto	20	33,3
	Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario propio

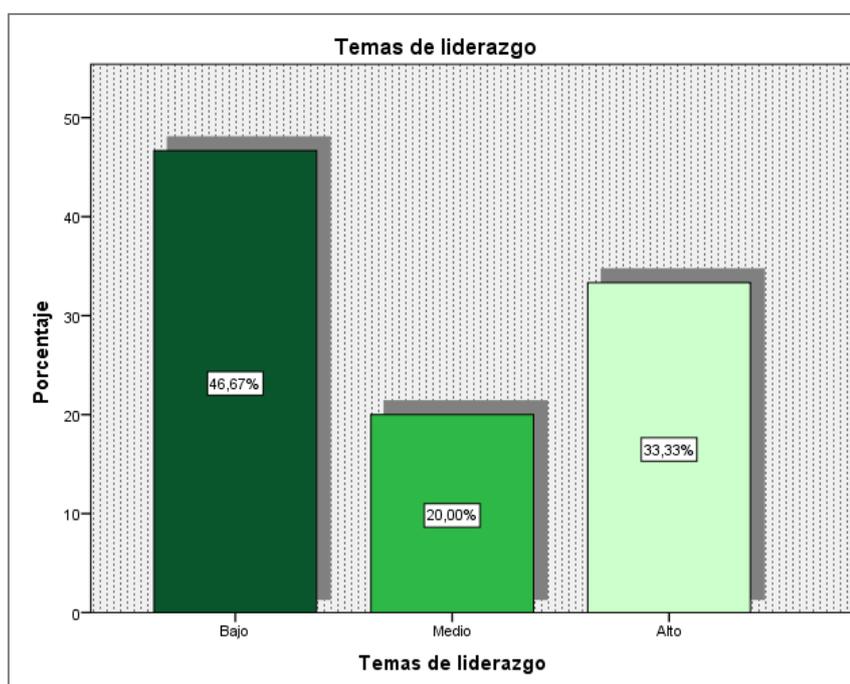


Figura 5. Niveles de temas de liderazgo

En la tabla 11 y figura 5 se observa que, de los 60 trabajadores administrativos, 12 (20%) de ellos manifiestan altos niveles en temas de liderazgo, en contraste de ello 28 (46,7%) del personal administrativo indican la existencia de bajos niveles en temas de liderazgo en la Red de Salud Angaraes ubicados en Huancavelica del año 2022.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Prueba de Hipótesis general

H0: El liderazgo organizacional no influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

H1: El liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

Tabla 12.

Nivel de influencia de liderazgo organizacional en el desempeño del personal

Correlaciones				
			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,959**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	var2	Coeficiente de correlación	,959**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla 12, se observa la influencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.959$, lo cual significa, que el liderazgo organizacional influye de manera significativamente alta con el desempeño del personal, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que el liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: Los tipos de liderazgo no influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

H1: Los tipos de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

Tabla 13.

Nivel de influencia de tipos de liderazgo en el desempeño del personal.

Correlaciones

			d1v1	var2
Rho de	d1v1	Coeficiente de correlación	1,000	,768**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	var2	Coeficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla 13, se observa la influencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.768$, lo cual significa, que los tipos de liderazgo influyen de manera significativamente fuerte con el desempeño del personal, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que los tipos de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

Hipótesis específica 2

H0: La capacidad de liderazgo no influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

H1: La capacidad de liderazgo influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

Tabla 14.

Nivel de influencia capacidad de liderazgo en el desempeño del personal

Correlaciones				
			d2v1	var2
Rho de Spearman	d2v1	Coeficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
var2	var2	Coeficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla 14, se observa la influencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.914$, lo cual significa, que la capacidad de liderazgo influyen de manera significativamente alta con el desempeño del personal, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que la capacidad de liderazgo influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

Hipótesis específica 3

H0: Los temas de liderazgo no influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

H1: Los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

Tabla 15.

Nivel de influencia temas de liderazgo en el desempeño del personal.

Correlaciones

			d3v1	var2
Rho de	d3v1	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	var2	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla 15, se observa la influencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.856$, lo cual significa, que los temas de liderazgo influyen de manera significativamente fuerte con el desempeño del personal, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022.

V. DISCUSIÓN

Tal como se hallaron los resultados en cuanto a las hipótesis centrándose en la general, la cual fue aceptada, que permitió continuar con el despliegue de las conclusiones encontradas, que indica la existencia de manera positiva, así como significativa de una relación entre la primera variable llamada: liderazgo organizacional y la segunda variable llamada desempeño del personal, realizada en la Red de Salud Angaraes ubicada en Huancavelica realizada el año 2022.

Se mostró que tiene una significancia igual a 0.000 la que indica que es rechazado la hipótesis nula, permitiendo que se acepte la hipótesis alterna, también se aplicó la correspondiente prueba de normalidad que permitió trabajar con la técnica de Rho de Spearman, que arrojó el valor de 0.959 de la cual se desprende que existe una relación fuerte asimismo, demuestra que es significativo dicha relación, también permite confirmar con resultados similares, todas las demás hipótesis específicas que se mencionan en la presente investigación, la cual nos permite hacer el contraste respectivo con los antecedentes más relevantes, mostrando en su mayoría de ellos, resultados similares respectivamente con los estudios anteriores.

También cabe mencionar que, los niveles generales se observan, que, de los 60 trabajadores administrativos, 15 (25%) de ellos manifiestan altos niveles de liderazgo organizacional, en contraste de ello 31 (51,7%) del personal administrativo indican la existencia de bajos niveles de liderazgo organizacional en la Red de Salud Angaraes. Asimismo, se aprecia en la variable 02 se observa, que, de los 60 trabajadores administrativos, 18 (30%) de ellos manifiestan altos niveles en cuanto a su desempeño, en contraste de ello 23 (38,3%) del personal indican la existencia de bajos niveles de desempeño del personal administrativo en la Red de Salud Angaraes ubicados en Huancavelica 2022.

Sin embargo, para un mayor entendimiento de lo analizado, se muestra la importancia de conceptualizar como se definen las variables liderazgo organizacional según Robbins y Coulter (2014) los líderes son designados o surgen en un grupo de trabajo y tienen la capacidad de influir en los demás por razones que van más allá de la autoridad formal. Sin embargo, en el estudio realizado por

Ayala (2018), Busca determinar la influencia del liderazgo de los directivos en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5094. Población conformada por 10 trabajadores, conformada por el personal directivo y personal docente. Resultados: al tratarse de dos variables cuantitativas, el Coeficiente de Correlación R de Pearson 0.888 que nos indica el grado de relación entre las dos variables, indica una correlación positiva fuerte entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente. Conclusiones: la relación que existe entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente es evidente, pues considerando el valor 0,888, se define que existe una correlación positiva fuerte entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente. En contraste se puede afirmar que se respalda su investigación dado que en la presente investigación se obtuvo con el Rho de Spearman 0.859 la cual también muestra una significativa correlación, similar al estudio realizado por Ayala que evidencia una correlación positiva y fuerte entre sus variables.

Asimismo, para la variable 02 desempeño del personal según Molina (2021) indica que el procedimiento principal y organizado para la medición, evaluación del desempeño influye sobre el atributo, comportamiento y resultado enlazado con la labor. Asimismo, según los estudios realizados por Gutiérrez (2020) Tuvo como objetivo fue analizar el nivel del desempeño laboral en el área académica del colegio Mendel. Su población y la muestra estuvo conformada por 34 docentes. De acuerdo con el resultado, llegando a la conclusión de que el nivel del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel es bueno de acuerdo con la evaluación realizada por coordinación. Este nivel representa el 64,7% estando dentro del rango de 84 y 103 puntos, siendo 120 el máximo puntaje. Contrastando dicha información con la presente investigación, donde se observaron resultados diferenciados, dado que se observa, que, de los 60 trabajadores administrativos, 18 (30%) de ellos manifiestan altos niveles en cuanto a su desempeño, en contraste de ello 23 (38,3%) del personal indican la existencia de bajos niveles de desempeño del personal; por lo tanto, se diferencia notablemente con el autor Gutiérrez en cuanto a los niveles de desempeño.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. De acuerdo con el objetivo general, se responde: el liderazgo organizacional influye de manera significativamente alta y directa con el desempeño del personal y esto se evidencia en el resultado expuesto por el Rho de Spearman $\rho = 0,959^{**}$ con una significancia $p = ,000 < 0.05$, mostrando la importancia del desarrollo del liderazgo de los responsables en la organización, ya que ayuda a mejorar el desempeño de su personal a cargo y a nivel general.
- Segunda. Conforme al primer objetivo específico, los tipos de liderazgo influyen de manera significativamente fuerte y directa con el desempeño del personal, aquello evidenciado por el Rho de Spearman ($\rho = 0,768$), el cual indica que existe una correlación fuerte entre las variables mencionadas anteriormente frente al $p = 0.000 < 0.05$. muestra la importancia de los diversos tipos de liderazgo que existe en la organización e influye fuertemente en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes en Huancavelica del año 2022.
- Tercera. Referente al segundo objetivo específico, se determinó la capacidad de liderazgo que influye de manera significativamente alta con el desempeño del personal, aquel resultado fue determinado por el Rho de Spearman ($\rho = ,914$), aquello indica que existe una correlación fuerte, frente al $p = 0.000 < 0.05$. Esto indica la importancia de cómo influye significativamente la capacidad de liderazgo de los jefes inmediatos de la organización en el desempeño del personal administrativo.
- Cuarta. En cuanto al tercer objetivo específico, se estableció que los temas de liderazgo influyen de manera significativamente fuerte con el desempeño del personal, determinada por Rho de Spearman ($\rho = ,856$), frente al $p = 0.000 < 0.05$. nos muestra como todo tema de liderazgo en los líderes de la organización, impacta fuertemente en el personal administrativo de la Red de Salud Angaraes en Huancavelica del año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se recomienda a la institución tomar importancia, sobre cómo enfocarse en el desarrollo del liderazgo en el área administrativa, dado que el efecto significativo, en cuanto a su entorno especialmente en el desempeño, se sugiere la contratación de una entidad externa que tenga experiencia en capacitaciones relacionados a temas de liderazgo, especialmente para el área administrativa y cargos directivos que tengan injerencia en la Red de Salud Angaraes del departamento de Huancavelica del año 2022.
- Segunda. Asimismo, se recomienda que la institución contrate los servicios externos de una empresa especializada en evaluaciones del desempeño del personal que pueda realizar de modo frecuente para poder plantear estrategias de mejoras, asimismo realizar el seguimiento y tener mapeado todos los puntos relacionados al desempeño individual con su entorno laboral, así como el impacto que permitan mostrar el desempeño global en la Red de Salud Angaraes.
- Tercera. Por consiguiente, se recomienda a nivel general disminuir la rotación del personal evitando los cambios constantes, principalmente en la designación del director garantizando de manera real, el tiempo necesario para realizar sus funciones brindando la oportunidad y el tiempo necesario de alinearse al despliegue del logro de las metas deseadas en la Red de Salud Angaraes.
- Cuarta. Por último, se recomienda el establecimiento de concursos públicos para cargos estratégicos referidos a funcionarios con perfil de liderazgo que permitan contar con el personal de mayor capacidad laboral y desempeño, mediante un concurso equitativo a nivel público que se permita transparencia en la corroboración de los documentos en su hoja de vida, demostrando conocimientos y la idoneidad del perfil requerido para el cargo requerido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEC (2019) Evaluación del desempeño. Recuperado de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-desempeño>.
- Aguiar, R. y Pinzón, L. (2017). Gestión de talento humano (3a. ed.) México: Editorial McGRAW-HILL.
- Aguiar, R. y Pinzón, L. (2017). Gestión de talento humano (3a. ed.) México: Editorial McGRAW-HILL.
- Aguilar, G. (2020) Diseño de un modelo integral de evaluación del desempeño para la empresa de cobranzas (BPACOMPANY) situada en Quito-Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. Posgrado. Ecuador.
- Amaya, J. (2017) Toma decisiones gerenciales: métodos cuantitativos para la administración (2da ed.). ECOE Ediciones.
- American Express (2022) liderazgo organizacional. web american express. <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/>
- Anónimo (2020). ¿Qué es la investigación aplicada y cómo se puede aprovechar en la empresa? Universidad Panamericana. Recuperado de <https://blog.up.edu.mx/que-es-la-investigacion-aplicada-y-como-se-puede-aprovechar-en-la-empresa>
- Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review*, (30), 22-31.
- Ayala, E. (2018). Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50941 – Construcción Civil de la provincia de Santiago – Cusco – 2017. posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia, Colombia: Pearson
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales are the meaning of life*. Topic report: Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>

- Bizneo (2021) Herramientas de evaluación del desempeño: cómo elegir la más adecuada. Bizneo Blog. Recuperado de https://www.bizneo.com/blog/herramientas-de-evaluacion-del-desempeno/#Como_elegir_una_herramienta_para_evaluar_el_desempeno_del_personal_10_Claves
- Bizneo (2021) Qué es la evaluación del desempeño | Guía Completa. Bizneo Blog. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Bustillos, M. (2020, septiembre 1). Toma de decisiones, definición, tipos de decisión, proceso y ejemplos. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/toma-de-decisiones-definicion-tipos-proceso-ejemplos/>
- Carnegie, D. (2017). Liderazgo: como convencer a los demás y convertirse en líder. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (1, Ed.) Lima: San Marcos.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª Edición). Caracas: Uyapal.
- CEPAL (2021) Informe COVID-19, CEPAL - OPS. www.cepal.org https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47301/1/S2100594_es.pdf
- Charlan, J. (2021) 5 principales herramientas para la toma de decisiones. ESIC. Recuperado de <https://www.esic.edu/rethink/management/herramientas-para-la-toma-de-decisiones>
- Chiavenato, I. (2009) Administración de recursos humanos: El capital humano
- Conexión ESAN (2016) El proceso de la toma de decisiones en la organización. Esan Business. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/11/el-proceso-de-la-toma-de-decisiones-en-la-organizacion/>
- de las organizaciones. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Editorial Grudemi (2018). Toma de decisiones. Enciclopedia Económica. Recuperado de <https://enciclopediaeconomica.com/toma-de-decisiones/>
- El Peruano (2014) Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios: Sondeo demuestra grado de compromiso de colaboradores y ejecutivos. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>
- Emagister (2021) La toma de decisiones. Comunidad Emagister. Recuperado de https://www.emagister.com/uploads_user_home/Comunidad_Emagister_8361_gerencia.pdf
- Falla, J. (2019) Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la red N° 01 de la Ugel de Ventanilla – Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis de posgrado. Lima.
- Garay, S. (2016) Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile. Tesis de Doctorado. Universidad Complutense de Madrid
- González, S. (2018) El perfil por competencias, en la evaluación del desempeño de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito de Kullki Wasi en la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Pregrado. Ecuador.
- Gutierrez, A. (2020) Toma de decisiones. Centro cultural Itaca S.C. Recuperado de <https://cursos.aiu.edu/Toma%20de%20Decisiones/PDF/Tema%201.pdf>
- Gutierrez, L. (2020) Evaluación del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019. Universidad Tecnológica del Peru. Tesis de pregrado. Arequipa.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México DF: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hoch, S. y Kunreuther, H. (2018) Toma de decisiones, según Wharton. Resimido.com. Recuperado de <https://elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Toma%20de%20decisiones.pdf>

- Hurtado, J. (2004) Metodología de la investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia (4ta ed.). Quirón ediciones.
- Iglesis, I. (2017) El Liderazgo y su Aplicación en las Culturas de Seguridad. Tesis de Postgrado. Universidad de Chile
- Kouzes, J. y Posner, B. (2018). Metodología de la investigación (6a. ed.) México, D.F.: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Kouzes, J. y Posner, B. (2018). Metodología de la investigación (6a. ed.) México, D.F.: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- La Rosa, A. (2020) Asertividad en relación con las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos del décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de posgrado. Lima.
- Labra, M. y Luna, I. (2019). La influencia del liderazgo transformacional y transaccional en las variables de resultado de los seguidores en una empresa de salud en el sector público. Tesis de Licenciada, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). Administración de recursos humanos. Colombia: Editorial McGRAW-HILL.
- Mendez, A. (2017) Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de posgrado. Ecuador.
- Molina, M. (2021) Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- National Minority Council (2015), Desarrollo de Liderazgo. Washington, Estados Unidos: Autor. <https://www.cucjonline.com/biblioteca/items/show/138>.
- Ochoa, C. (2015). Muestreo probabilístico: muestreo aleatorio simple. netquest. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio-simple>

- Ojeda, Z. y Escaraballone, P. (2018). Liderazgo Estratégico. Eje Central de la Competitividad empresarial. Maracay. Fondo Editorial UBA.
- OPS (2021) COVID-19 and comorbidities in the Americas. Organización Panamericana de la Salud. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53254/PAHOIMSPHECOVID-19210003_eng.
- Ortiz, G. (2020) La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de posgrado. Ecuador.
- Pacheco, E. (2021) Programa de inteligencia organizacional y su influencia en la toma de decisiones de la Empresa PANAFODS S.A.C., 2020. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de pregrado. Chimbote.
- Padilla, P. (2021) QUÉ ES LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Gestión de personas y administración pública. Recuperado de <https://pedropadillaruz.es/que-es-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Parella, S. y Martins, F. (2006) Metodología de la investigación cuantitativa (2da ed.). Fedupel ediciones.
- Quezada, L. (2010). Metodología de la Investigación: Estadística Aplicada en la Investigación. Lima: Empresa Editora Macro.
- Rivas, N., González, M. y Navarro, M. (2018) Evaluación del desempeño. Gerencia de recursos humanos blog. Recuperado de <http://gerenciaderecursoshumanosipc.blogspot.com/2012/01/evaluacion-de-desempeno.html>
- Salvador, S. (2020) Diseño de un modelo integral de evaluación de desempeño del talento humano basada en las competencias organizacionales, para una Entidad Financiera de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de posgrado. Ecuador.
- Sánchez, I. (2017). Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización. (ed.) Cali, Colombia: Editorial Universidad del Valle.

- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (2010). *Administración*. (6ta ed.). Pearson Educación.
- Tafur, R., Izaguirre, M (Ed.). (2014). *Como hacer un proyecto de investigación*. Lima, Perú: Tarea gráfica.
- Tamayo, M. (2013). *El proceso de la investigación científica*. Balderas, México: Limusa
- Terán, R. (2018). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo*, UGEL San Pablo: Cajamarca, 2016. Tesis para obtener grado de maestra, Universidad Peruana Unión, Perú.
- Villanueva, I. y Bornas, R. (2019) *Uso de la distribución Weibull para mejorar el proceso de toma de decisiones del área de mantenimiento palas en una empresa del sector minero*. Universidad Privada del Norte. Tesis de pregrado. Cajamarca.
- Worki (2021) *Qué desempeño se debe evaluar. WORKI 360°: pasión por el talento*. Recuperado de <https://www.worki360.com/evaluacion-de-desempeno-laboral/Que-desempeno-se-debe-evaluar#linkinterno1004>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.
Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022	¿Cómo el liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022?	Determinar cómo el liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022	El liderazgo organizacional influye en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022	Liderazgo organizacional	Tipos de liderazgo	Liderazgo transformacional	P1- P2	Diseño Descriptivo – correlacional Investigación Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional Diseño No experimental de corte transversal
						Liderazgo carismático	P3 -P4	
						Liderazgo de equipo	P5-P6	
					Capacidad de liderazgo	poder legítimo	P7-P8	
						poder de recompensa	P9-P10	
						poder de experto	P11-12	
	Temas de liderazgo	Liderazgo moral	P13-14					
		Liderazgo en línea	P15-16					
		Liderazgo multicultural	P17-18					
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Desempeño del personal	evaluación del desempeño	desarrollo de carrera	P19-20	Población Muestra censada 43 trabajadores Técnica encuesta
						Programas de remuneración	P21-22	
						Evaluación del potencial	P23-24	
Técnicas de evaluación					Retroalimentación	P25-26	Instrumento Cuestionario validado por juicio de expertos Análisis de datos Programa SPSS v.22	
	Escalas de calificación	P27-28						
	Estándares laborales	P29-30						
¿Cómo los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022?	Determinar cómo los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022	Los temas de liderazgo influyen en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022	sistema de evaluación	Estandarización	P31-32	Confiability Se utilizo el alfa de Cronbach		
				Evaluadores capacitados	P33-34			
				Revisión del desempeño	P35-36			

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Operacionalización de variable Conflictos laborales

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
Liderazgo organizacional	Robbins y Coulter (2014) los líderes son designados o surgen en un grupo de trabajo y tienen la capacidad de influir en los demás por razones que van más allá de la autoridad formal. Siendo el proceso en la que se influye en su entorno para orientarlo hacia el logro de objetivos. El liderazgo, igual que la motivación, es un tema del comportamiento organizacional. El hecho de que un individuo pueda influir en otros no significa que también tenga la capacidad de planear, organizar y controlar. (p. 422).	La variable Liderazgo organizacional de naturaleza cualitativa está conformada por las dimensiones, tipos de liderazgo, capacidad de liderazgo y temas de liderazgo, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Tipos de liderazgo Capacidad de liderazgo Temas de liderazgo	Liderazgo transformacional Liderazgo carismático Liderazgo de equipo poder legítimo poder de recompensa poder de experto Liderazgo moral Liderazgo en línea Liderazgo multicultural	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Operacionalización de variable Toma de decisiones

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
desempeño del personal	Según, Molina (2021) indico: "Procedimiento principal y organizado para la medición, evaluación del desempeño influye sobre el atributo, comportamiento y resultado enlazado con la labor, además de los grados de absentismos, con la finalidad de encontrar las medidas de producción de los empleados, y sus posibilidades para elevar su rendimiento a futuro". (p.5)	La variable desempeño del personal de naturaleza cualitativa está conformada por las dimensiones, evaluación del desempeño, técnicas de evaluación y sistema de evaluación, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Evaluación del desempeño Técnicas de evaluación Sistema de evaluación	desarrollo de carrera Programas de remuneración Evaluación del potencial Retroalimentación Escalas de calificación Estándares laborales Estandarización Evaluadores capacitados Revisión del desempeño	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Anexo 3. Instrumentos

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a “Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Angaraes, Huancavelica – 2022”. A continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE REPUESTA:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces. = 3

Casi siempre. = 4

Siempre. = 5

Variables 01. Liderazgo organizacional

Dimensión 01. Tipos de liderazgo						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Liderazgo transformacional						
1.	¿Considera usted que sus jefes inmediatos hacen la diferencia en su estilo de liderazgo?					
2.	¿Cree usted que donde labora existen marcadas diferencias de liderazgo en la Red de Salud Angaraes?					
Indicador 02. Liderazgo carismático						
3.	¿Considera usted que existen líderes carismáticos en la Red de Salud Angaraes?					
4.	¿Cree usted que es importante ser carismático al momento de liderar en su entorno laboral?					
Indicador 03. Liderazgo de equipo						
5.	¿Cree usted que existe algún tipo de liderazgo cuando se forman equipos de trabajo?					
6.	¿Considera usted estar preparado para liderar equipos en la Red de Salud Angaraes?					

Dimensión 02. Capacidad de liderazgo					
Indicador 01: poder legítimo					
7.	¿Considera usted si los jefes inmediatos donde labora tienen capacidad de liderazgo?				
8.	¿Cree usted necesario que algunos jefes necesitan capacitación sobre temas de liderazgo?				
Indicador 02: poder de recompensa					
9.	¿Cree usted que los líderes brindan algún tipo de recompensa al personal a su cargo?				
10.	¿Considera usted que recompensar al personal de parte de los líderes es un buen incentivo para el logro de metas?				
Indicador 03: poder de experto					
11.	¿Considera usted que la experiencia es importante para ser un buen líder?				
12.	¿Cree usted algunos líderes tienen la experiencia necesaria para el cargo que realizan?				
Dimensión 03. Temas de liderazgo					
Indicador 01: Liderazgo moral					
13.	¿Cree usted que todos los líderes que conoce en la Red de Salud Angaraes son moralmente creíbles?				
14.	¿Considera usted que la moral de sus líderes está fuera de discusión?				
Indicador 02: Liderazgo en línea					
15.	¿Considera usted que se aprecia un liderazgo en la Red de Salud Angaraes así sea esta de manera virtualmente remota?				
16.	¿Cree usted los líderes siempre se encuentran asequibles en línea para cualquier tema laboral?				
Indicador 03: Liderazgo multicultural					
17.	¿Cree usted que los líderes en la Red de Salud Angaraes tienen un manejo multicultural en su entorno laboral?				
18.	¿Considera usted que se debe capacitar al personal laboral en la Red de Salud Angaraes sobre temas de liderazgo en general?				

Variables 02. Desempeño del personal

Dimensión 01: Evaluación del desempeño						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Desarrollo de carrera						
1.	¿Considera usted que se mide el desempeño según el puesto laboral en el que trabaja el personal?					
2.	¿Cree usted que es importante el desarrollo de una carrera profesional en base al mérito del desempeño laboral?					
Indicador 02. Programas de remuneración						
3.	¿Cree usted que existe un programa de remuneración que incentive al mejor desempeño del personal?					
4.	¿Considera usted que es importante los incentivos económicos para un mejor desempeño del personal?					
Indicador 03. Evaluación del potencial						
5.	¿Considera usted al momento de evaluar al personal el potencial que tiene para mejorar desempeño?					
6.	¿Cree usted que son importantes las evaluaciones periódicas en temas de desempeño del personal?					
Dimensión 02. Técnicas de evaluación						
Indicador 01: Retroalimentación						
7.	¿Considera usted que la retroalimentación impacta de manera positiva en su desempeño dentro de la empresa?					
8.	¿la retroalimentación después de ser capacitado es un buen método para mejorar el rendimiento del personal del área?					
Indicador 02: Escalas de calificación						
9.	¿Piensa usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado constantemente?					
10.	¿cree usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado adecuadamente?					
Indicador 03: Estándares laborales						
11.	¿Considera usted que los beneficios que brinda la empresa son acordes a su desempeño laboral?					
12.	¿Considera usted que la empresa mide la productividad de sus trabajadores a través de cumplimiento de metas en su área?					

Dimensión 03. Sistema de evaluación					
Indicador 01: Estandarización					
13.	¿Piensa usted que la empresa tiene un sistema de evaluación del desempeño estandarizado para los trabajadores de su área?				
14.	¿Cree usted que es eficaz al momento de evaluar el rendimiento del personal de su área?				
Indicador 02: Evaluadores capacitados					
15.	¿Considera usted que el personal capacitador está capacitado para orientar correctamente a los trabajadores?				
16.	¿Cree usted que la tecnología ha sido utilizado correctamente por los evaluadores del desempeño del personal de su área?				
Indicador 03: Revisión del desempeño					
17.	¿Cree usted que en la empresa aplican criterios relacionados con la función de cada trabajador?				
18.	¿Considera usted que las capacitaciones incrementarán la productividad en la empresa?				

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 Liderazgo organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Liderazgo organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Tipos de liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que sus jefes inmediatos hacen la diferencia en su estilo de liderazgo?							
2	¿Cree usted que donde labora existen marcadas diferencias de liderazgo en la red de salud Angaraes?							
3	¿Considera usted que existen líderes carismáticos en la red de salud Angaraes?							
4	¿Cree usted que es importante ser carismático al momento de liderar en su entorno laboral?							
5	¿Cree usted que existe algún tipo de liderazgo cuando se forman equipos de trabajo?							
6	¿Considera usted estar preparado para liderar equipos en la Rred de salud Angaraes ?							
	DIMENSIÓN 2: Capacidad de liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted si los jefes inmediatos donde labora tienen capacidad de liderazgo?							
8	¿Cree usted necesario que algunos jefes necesitan capacitación sobre temas de liderazgo?							
9	¿Cree usted que los líderes brindan algún tipo de recompensa al personal a su cargo?							
10	¿Considera usted que recompensar al personal de parte de los líderes es un buen incentivo para el logro de metas?							
11	¿Considera usted que la experiencia es importante para ser un buen líder?							
12	¿Cree usted algunos líderes tienen la experiencia necesaria para el cargo que realizan?							
	DIMENSION 3: Temas de liderazgo	Si	No	si	no	si		
13	¿Cree usted que todos los líderes que conoce en la red de salud Angaraes son moralmente creíbles?							
14	¿Considera usted que la moral de sus líderes está fuera de discusión?							
15	¿Considera usted que se aprecia un liderazgo en la red de salud Angaraes así sea esta de manera virtualmente remota?							
16	¿Cree usted los líderes siempre se encuentran asequibles en línea para cualquier tema laboral?							
17	¿Cree usted que los líderes en la red de salud Angaraes tienen un manejo multicultural en su entorno laboral?							
18	¿Considera usted que se debe capacitar al personal laboral en la red de salud Angaraes sobre temas de liderazgo en general?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

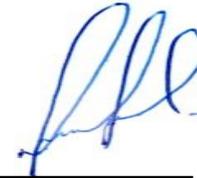
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177.....

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Experto Informante.



Firma del

1Pertinencia:

El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....

2Revelancia:

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad:

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:

Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

Mg: Mg. Michel Jaime Mendez Escobar
MBA - Administración

DNI: 10797162.....

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado..... Metodología

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

07 de Noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 Desempeño del personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desempeño del personal							
	DIMENSIÓN 1: Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que se mide el desempeño según el puesto laboral en el que trabaja el personal?							
2	¿Cree usted que es importante el desarrollo de una carrera profesional en base al mérito del desempeño laboral?							
3	¿Cree usted que existe un programa de remuneración que incentive al mejor desempeño del personal?							
4	¿Considera usted que es importante los incentivos económicos para un mejor desempeño del personal?							
5	¿Considera usted al momento de evaluar al personal el potencial que tiene para mejorar desempeño?							
6	¿Cree usted que son importantes las evaluaciones periódicas en temas de desempeño del personal?							
	DIMENSIÓN 2: Técnicas de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que la retroalimentación impacta de manera positiva en su desempeño dentro de la empresa?							
8	¿la retroalimentación después de ser capacitado es un buen método para mejorar el rendimiento del personal del área?							
9	¿Piensa usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado constantemente?							
10	¿cree usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado adecuadamente?							
11	¿Considera usted que los beneficios que brinda la empresa son acordes a su desempeño laboral?							
12	¿Considera usted que la empresa mide la productividad de sus trabajadores a través de cumplimiento de metas en su área?							
	DIMENSIÓN 3: Sistema de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que la empresa tiene un sistema de evaluación del desempeño estandarizado para los trabajadores de su área?							
14	¿Cree usted que es eficaz al momento de evaluar el rendimiento del personal de su área?							
15	¿Considera usted que el personal capacitador está capacitado para orientar correctamente a los trabajadores?							
16	¿Cree usted que la tecnología ha sido utilizado correctamente por los evaluadores del desempeño del personal de su área?							
17	¿Cree usted que en la empresa aplican criterios relacionados con la función de cada trabajador?							
18	¿Considera usted que las capacitaciones incrementarán la productividad en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Michel Jaime Mendez Escobar
MBA - Administración

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Metodología

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de Noviembre del 2020


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg
JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Experto Informante.

Firma del

¹**Pertinencia:**

El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:**

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:**

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:

Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 5. Matriz de Datos. Base de datos de la variable 01

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
Trabajador 01	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2
Trabajador 02	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2
Trabajador 03	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2
Trabajador 04	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3
Trabajador 05	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2
Trabajador 06	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1
Trabajador 07	2	1	1	3	1	5	3	1	2	3	5	5	5	2	5	2	5	2
Trabajador 08	2	1	2	2	2	3	1	1	4	3	3	1	1	2	4	1	1	2
Trabajador 09	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	5	2	2	1	2	2	2	1
Trabajador 10	3	3	1	2	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3
Trabajador 11	2	3	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 12	1	3	3	1	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1
Trabajador 13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2
Trabajador 14	2	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1
Trabajador 15	1	2	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	3	1
Trabajador 16	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1
Trabajador 17	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2
Trabajador 18	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1
Trabajador 19	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2
Trabajador 20	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
Trabajador 21	2	5	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3
Trabajador 22	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 23	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2
Trabajador 24	2	5	2	2	2	2	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	1	2
Trabajador 25	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2
Trabajador 26	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2
Trabajador 27	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5
Trabajador 28	1	2	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1
Trabajador 29	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3
Trabajador 30	3	1	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1
Trabajador 31	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
Trabajador 32	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1
Trabajador 33	3	1	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	2	2
Trabajador 34	3	1	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1
Trabajador 35	5	2	2	2	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	2	2
Trabajador 36	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3
Trabajador 37	4	1	2	3	5	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3
Trabajador 38	3	2	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	5	5
Trabajador 39	5	3	1	2	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3
Trabajador 40	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2
Trabajador 41	3	4	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3
Trabajador 42	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5
Trabajador 43	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3
Trabajador 44	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4
Trabajador 45	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3
Trabajador 46	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4
Trabajador 47	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5
Trabajador 48	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4
Trabajador 49	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5
Trabajador 50	5	1	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
Trabajador 51	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5
Trabajador 52	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3
Trabajador 53	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4
Trabajador 54	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3
Trabajador 55	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4
Trabajador 56	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5
Trabajador 57	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4
Trabajador 58	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5
Trabajador 59	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2
Trabajador 60	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2

Base de datos de la variable 02

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
Trabajador 01	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1
Trabajador 02	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1
Trabajador 03	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1
Trabajador 04	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3
Trabajador 05	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
Trabajador 06	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1
Trabajador 07	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1
Trabajador 08	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1
Trabajador 09	3	1	2	1	1	2	5	2	2	1	1	1	2	5	2	2	1	1
Trabajador 10	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3
Trabajador 11	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5
Trabajador 12	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1
Trabajador 13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 14	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3
Trabajador 15	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3
Trabajador 16	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3
Trabajador 17	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5
Trabajador 18	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1
Trabajador 19	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3
Trabajador 20	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 21	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1
Trabajador 22	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
Trabajador 23	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2
Trabajador 24	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2
Trabajador 25	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2
Trabajador 26	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3
Trabajador 27	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3
Trabajador 28	1	2	3	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	5	1	2
Trabajador 29	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	3	2
Trabajador 30	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1
Trabajador 31	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
Trabajador 32	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Trabajador 33	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4
Trabajador 34	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3
Trabajador 35	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5
Trabajador 36	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1
Trabajador 37	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2
Trabajador 38	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1
Trabajador 39	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2
Trabajador 40	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
Trabajador 41	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2
Trabajador 42	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2
Trabajador 43	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5
Trabajador 44	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3
Trabajador 45	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3
Trabajador 46	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3
Trabajador 47	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3
Trabajador 48	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4
Trabajador 49	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3
Trabajador 50	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5
Trabajador 51	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2
Trabajador 52	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5
Trabajador 53	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3
Trabajador 54	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3
Trabajador 55	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3
Trabajador 56	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3
Trabajador 57	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4
Trabajador 58	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3
Trabajador 59	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1
Trabajador 60	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1