



# UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA DE RESIDENTADO MÉDICO Y ESPECIALIZACIÓN

Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral durante el COVID-19 en  
profesionales de salud del servicio de Emergencia. Hospital Nacional Edgardo  
Rebagliati Martins. 2021

## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Administración y Gestión en Salud

### AUTORA

Zegarra Del Rosario Alvarado, Saarah Connie

0000-0003-0315-442X

### ASESOR

Loayza Alarico, Manuel Jesús

0000-0001-5535-2634

**Lima, Perú**

**2024**

## **Metadatos Complementarios**

### **Datos de autor**

Zegarra Del Rosario Alvarado, Saarah Connie

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 70194477

### **Datos de asesor**

Loayza Alarico, Manuel Jesús

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 10313361

### **Datos del Comité de la Especialidad**

PRESIDENTE: Desposorio Robles, Keile Joyce

DNI: 40415248

Orcid: 0000-0003-2324-7826

SECRETARIO: Vásquez Chuqui huaccha, Christopher Cesar

DNI: 41920115

Orcid: 0000-0001-6247-0874

VOCAL: Alatrística Gutierrez Vda. De Bambarén, María del Socorro

DNI: 07197560

Orcid: 0000-0002-6312-4030

### **Datos de la investigación**

Campo del conocimiento OCDE: 3.03.01

Código del Programa: 912016

## ANEXO N°1

### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Saarah Connie Zegarra Del Rosario Alvarado, con código de estudiante N° 202021048, con DNI N° 70194477, con domicilio en Los Almendros 262 dpto. 201. Urb. Residencial Monterrico, distrito La Molina, provincia y departamento de Lima, en mi condición de Médico(a) Cirujano(a) de la Escuela de Residentado Médico y Especialización, declaro bajo juramento que:

El presente Proyecto de Investigación titulado: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN PROFESIONALES DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA. HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. 2021" es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Manuel Jesús Loayza Alarico, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; el cual ha sido sometido al antiplagio Turnitin y tiene el 18% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el proyecto de investigación, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro del proyecto de investigación es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en el proyecto de investigación y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 13 de Febrero de 2024



---

Firma

Sarah Connie Zegarra Del Rosario Alvarado

DNI 70194477

# Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral durante el COVID-19 en profesionales de salud del servicio de Emergencia. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to ITESM: Instituto Tecnologico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://repositori.uji.es">repositori.uji.es</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unid.edu.pe">repositorio.unid.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Quartz Hill High School Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://repositorio.espe.edu.ec">repositorio.espe.edu.ec</a>	

	Fuente de Internet	1 %
9	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://renatiqa.sunedu.gob.pe">renatiqa.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
12	<a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
13	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## ÍNDICE

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1	Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2	Formulación del problema.....	2
1.3	Objetivos .....	2
1.4	Justificación.....	3
1.5	Delimitación.....	4
1.6	Viabilidad/Factibilidad.....	4
II.	MARCO TEÓRICO .....	5
2.1	Antecedentes de la investigación .....	5
2.1.1	Antecedentes internacionales .....	5
2.2	Bases teóricas.....	7
2.3	Definiciones conceptuales.....	13
2.4	Hipótesis .....	13
III.	METODOLOGÍA.....	14
3.1	Tipo de Estudio .....	14
3.2	Diseño de investigación .....	14
3.3	Población y muestra.....	14
3.4	Operacionalización de variables .....	16
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6	Procesamiento y plan de análisis de datos .....	20
3.7	Aspectos éticos .....	21
IV.	RECURSOS Y CRONOGRAMA .....	22
4.1	Recursos .....	22
4.2	Cronograma .....	22
4.3	Presupuesto .....	23
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	24
	ANEXOS .....	30
1.	Matriz de consistencia.....	30
2.	Instrumento de recolección de datos.....	31
3.	Solicitud de permiso constitucional .....	36
4.	Consentimiento informado .....	37

## CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La aparición del nuevo coronavirus ha suscitado un efecto sin precedentes en los sistemas de asistencia sanitaria, que ha transformado de forma inopinada la atención integral de salud y las modalidades de trabajo <sup>(1,2)</sup>, demandando la adaptación y cambio de las dinámicas de funcionamiento en las instituciones sanitarias públicas y privadas <sup>(3)</sup>.

Esta situación ha desequilibrado el desempeño laboral de los profesionales de salud, ya que el recurso humano, a diferencia de los ventiladores o fuentes de oxígeno, no pueden manufacturarse con urgencia y mucho menos funcionar al 100% durante largas jornadas de trabajo <sup>(4)</sup>. Además, el COVID-19 ha provocado la emersión de una de las respuestas más primitivas del ser humano: “el miedo” <sup>(5)</sup>, que, aunado a la incertidumbre, intensa presión y falta de equipos de protección personal en los servicios de emergencia, genera un bajo rendimiento laboral <sup>(4)</sup>.

Por ello, la comunidad científica en el afán de mejorar el desempeño de los profesionales de salud y por ende el bienestar integral de los pacientes, decidió indagar en el origen de la ineficiencia, ineficacia y baja calidad laboral; posicionando a los líderes como principales influyentes del desempeño organizacional <sup>(6)</sup>, ya que juegan un rol fundamental en la institución de normas colectivas y en la superación y resolución de retos u obstáculos en el entorno de trabajo <sup>(7,8)</sup>.

Es así, que se torna imprescindible el reconocimiento del tipo de líder que dirige al equipo multidisciplinario de profesionales de salud, ya que ello ayudaría a identificar, si el estilo de liderazgo utilizado cumple con los requerimientos de la institución sanitaria y sus subsecuentes problemáticas. Además, es necesario precisar que los estilos de liderazgo (autocrático, democrático, liberal, transformacional y transaccional) son considerados factores asociados al desempeño laboral <sup>(6)</sup>. Un ejemplo claro de ello es la

investigación realizada por Yarcuri E, que en el 2018 reportó una relación directa, fuerte y significativa entre el liderazgo autocrático, democrático y liberal con el desempeño laboral de trabajadores sanitarios de un centro de salud<sup>(9)</sup>. Ortega K, exterioriza una realidad similar, ya que, en el 2016, reportó una asociación significativa entre el liderazgo autoritario, liderazgo centrado en tareas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia<sup>(10)</sup>.

Sin embargo, aún existen investigaciones que rechazan la relación lineal y proporcionalidad entre las variables de estudio, por ello es indispensable la ejecución de una pesquisa que permita establecer con certeza la asociación entre las variables, ya que permitiría mejorar algunos puntos críticos de los estilos de liderazgo e instituir medidas efectivas que estructuren un entorno organizacional, en donde los profesionales puedan exteriorizar su mejor potencial

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia durante el COVID-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general:**

- Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia durante el COVID-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.

- Identificar la relación entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.
- Identificar la relación entre el liderazgo laissez faire y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.

#### **1.4 Justificación**

La justificación de la presente investigación se cimienta en el establecimiento de la relación lineal y proporcional entre las variables de estudio, ya que su constitución permitiría absolver discrepancias científicas, mejorar algunos puntos críticos de los estilos de liderazgo e instituir medidas que permitan la estructuración de un entorno organizacional, donde los profesionales puedan exteriorizar su mejor potencial.

Así mismo, contribuirá con la comunidad científica mundial, que en una carta conjunta ha propuesto la priorización de las líneas de investigación asociadas al COVID-19, con el objeto de facilitar la adaptación a la nueva realidad y erradicar problemáticas que no permitan el desempeño eficaz de los profesionales de la primera línea de atención.

Ello permitirá dar a conocer de manera objetiva la realidad local, demostrando como el personal de salud del servicio de emergencia de la institución sanitaria de estudio, considera el liderazgo de sus superiores, y como ello influye en su desempeño de trabajo diario, lo cual será base para el planteamiento, diseño y ejecución de estrategias que logren mejorar o reafirmar los estilos de liderazgos de los superiores y a su vez, el desempeño laboral de todo el personal de este servicio, lo cual será benéfico para el usuario interno como para el externo.

Además, permitirá aportar nuevos datos al conocimiento preexistente, contrastar resultados y materializar la experiencia empírica en la práctica profesional del especialista en administración y gestión de salud, con la finalidad de mejorar los procesos de planificación, organización, dirección y control de las instituciones sanitarias.

Finalmente, la publicación de los resultados servirá de referente científico para la creación futura de nuevas pesquisas estructuradas bajo el mismo enfoque temático.

### **1.5 Delimitación**

Delimitación conceptual: la investigación comprende las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral.

Delimitación muestral: se estudiará a todos los profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) en el periodo de mayo-junio de 2021.

Delimitación temporal: el periodo en estudio será el año 2021.

Delimitación espacial: Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, ubicado en Av. Edgardo Rebagliati 490, Jesús María.

### **1.6 Viabilidad/Factibilidad**

El presente estudio es viable de realizarse ya que se cuenta con los recursos económicos, siendo este autofinanciado en su totalidad. Asimismo, se dispone de los recursos materiales y humanos necesarios para la puesta en marcha y culminación del estudio. Todo ello asegurará que el desarrollo no genere ningún gasto a la Universidad Ricardo Palma y al Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Cabe señalar que se realizarán las coordinaciones administrativas necesarias, como la obtención de la aprobación del proyecto de tesis y la obtención de los permisos necesarios institucionales necesarios para tener acceso a los profesionales de salud a ser incluidos.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Suliman et al. <sup>(11)</sup>, en su estudio “Effect of nurse managers’ leadership styles on predicted nurse turnover”, tuvo como objetivo evaluar el efecto de los estilos de liderazgo de los directores de enfermería en la rotación prevista de enfermeras. Fue un estudio descriptivo, que incluyó a 250 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X). Como resultados se encontró que el estilo de liderazgo transaccional fue el más frecuente en las enfermeras gerentes, seguido del estilo transformacional, y del estilo pasivo-evitativo. Además, hubo una intención leve de abandonar sus trabajos. Se encontró que el estilo de liderazgo transformacional reduce la rotación prevista de enfermeras, mientras que los estilos de liderazgo pasivo-evitativo y transaccional no tuvieron un efecto significativo en esto. Concluyen que las enfermeras gerentes deben llevar a cabo programas de capacitación sobre liderazgo eficaz para mejorar la satisfacción laboral.

Azizaha et al. <sup>(12)</sup> realizó un estudio denominado “Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic?”, que tuvo por objetivo medir el efecto del estilo de liderazgo transformacional o transaccional en la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Fue un estudio correlacional que incluyó 120 sujetos. Como principales resultados se encontró que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción, mientras que el liderazgo transaccional no tiene ningún efecto significativo. Con relación al desempeño no se encontró significancia estadística entre las variables. Concluyeron que es necesario proponer un modelo para generar satisfacción laboral a través de la mejora del liderazgo transformacional.

### **Antecedentes nacionales**

Orihuela <sup>(13)</sup>, en su estudio “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020”. De 60 participantes, el 56.7% tuvo un liderazgo organizacional regular, seguido de malo con el 36.7%. Sin embargo, predominó una satisfacción laboral satisfecha con un 96.7%. Además, hubo una relación entre un liderazgo organizacional malo con la satisfacción laboral satisfecha en un 33.3%. Concluye que no existe una relación significativa ( $p > 0.05$ ) entre el liderazgo como dimensión de la cultura organizacional, con la satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19.

Bernales <sup>(14)</sup>, en su estudio “Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020”. Se evidenció un desempeño laboral regular (52.9%), seguido de adecuado (38.6%), y con las siguientes dimensiones: logros regular (60%), iniciativa adecuada (42.9%), y relaciones humanas deterioradas (8.6%). Concluye que el desempeño laboral se presenta en una gran parte de la población de una manera regular.

Marruffo <sup>(15)</sup>, realizó un estudio “Liderazgo y desempeño laboral de los docentes civiles en la EESTP PNP Chiclayo”. Del total de su población (35), el 54.3% tuvo un liderazgo regular, seguido de bueno en el 45.7%, además de un desempeño laboral predominantemente bueno con 57.1%, seguido de regular con 42.9%. En conclusión, el liderazgo y el desempeño laboral presentaron una correlación positiva fuerte (Pearson: 0.679), y un nivel de significancia de 0.000.

Díaz <sup>(16)</sup>, en su estudio “Relación entre Burnout y desempeño laboral en directivos del Hospital III EsSalud “Virgen de la Puerta”- Trujillo, en tiempos Covid-19”. De 60 participantes, hubo un desempeño laboral bajo (48.3%), seguido de medio (31.7%), y de alto (20%), una capacidad cognitiva inherente al desempeño laboral baja (46.7%), una capacidad afectiva inherente al

desempeño laboral baja (48.3%), y una capacidad psicomotora inherente al desempeño laboral media (33.3%). Concluye que los directivos presentan un desempeño laboral predominantemente bajo en tiempos de COVID-19.

Carrasco <sup>(17)</sup>, en su estudio “estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo”, encontró que el liderazgo autoritario era malo (48%), el democrático era bueno (53%), mientras que el permisivo era regular (50%), al relación el estilo de liderazgo con el desempeño labora encontró correlación significativa directa y débil entra estas ( $p=0.027$ ,  $r=0.350$ ), posteriormente al realizar el mismo análisis con cada dimensión del liderazgo, halló que el estilo democrático ( $p<0.001$ ,  $Rho=0.534$ ) era el único que se correlacionaba con el desempeño laboral de manera significativa, media y directa.

Santos <sup>(18)</sup>, en su estudio “Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Monzòn-2016”, identificó la existencia de relación significativa y moderada entre el liderazgo autoritario con el desempeño laboral (Taub de Kendall = 0.524,  $p=0.04$ ), así como el liderazgo autoritario con el desempeño contextual hacia la organización ( $X^2=13.974$ ,  $p=0.001$ ). Concluye que existe mayor frecuencia del liderazgo autoritario y del desempeño laboral.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 COVID-19**

La pandemia de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19), a causa de un nuevo síndrome respiratorio agudo severo coronavirus 2 (SARS-CoV-2), el cual ha generado a nivel mundial un incremento repentino y sustancial de las hospitalizaciones por neumonía con enfermedad multiorgánica <sup>(19)</sup>.

Etiológicamente, el coronavirus es un ácido ribonucleico monocatenario y envuelto, presenta una apariencia de corona solar debido a picos superficiales de 9-12nm de largo<sup>(20)</sup>. Mientras que, en términos fisiopatológicos, la transmisión de COVID-19 se da por gotitas que pueden entrar en contacto e infectar a una persona sana, posteriormente, el virus infecta los neumocitos de tipo II de los alvéolos. Así mismo,

la proteína de pico del virus se une a ACE-2 en los neumocitos permitiendo la entrada del virión en la célula huésped; luego gracias a los ribosomas, se da la traducción de su genoma + ssRNA en diferentes moléculas de proteína <sup>(21)</sup>.

En respuesta a este proceso, los neumocitos de tipo II liberan mediadores inflamatorios específicos que instruyen a los macrófagos a secretar interleucinas 1 y 6 (IL-1 e IL-6) y factor de necrosis tumoral alfa. Estas citocinas hacen que las células endoteliales que recubren los vasos sanguíneos se dilaten, lo que aumenta la permeabilidad capilar. Por tanto, se observa edema, y disminución en el intercambio de gases, lo que a su vez conduce a hipoxia y disnea. Esto puede progresar a una condición crítica como el síndrome de dificultad respiratoria aguda (SDRA) <sup>(21)</sup>.

### **2.2.1.1 COVID-19 y Sistemas de Salud**

Una de las causas que a generado la morbimortalidad de la COVID-19 es la incapacidad del sistema sanitario para prestar su servicio de manera ininterrumpida, ya que en la mayoría de los países ha ocasionado el cierre de la atención ambulatoria, la cancelación de cirugías programadas, la redistribución del personal, e interrupción de los suministros <sup>(22)</sup>, poniendo en descubierto la diversidad de limitaciones en los sistemas sanitarios, demostrando de esta manera la gran cantidad de deficiencias, por diversidad de inequidades relacionadas a determinantes tanto sociales como económicas <sup>(23)</sup>.

Pero esta pandemia también a generado que el personal sanitario altere y ponga en cuestionamiento su ética profesional, ya que por la gran demanda y el sistema sanitario existente en cada país, los profesionales deben de tomar decisiones basado en la distribución de recursos, que por lo general fueron y son escasos e insuficientes, generando así angustia moral, afectando su salud psicológica <sup>(23)</sup>.

A pesar de todo ello, la OMS empezó a ver diversidad de soluciones, para que la población pueda acceder al servicio sanitario que necesita, sobre todo aquellos que considerado como población vulnerable (infantil y adulta mayor), y aquellos que requieren de controles periódico como consecuencia de comorbilidades específicas (diabetes mellitus, neoplasias, inmunodeficiencias, entre otros) siendo la principal opción la telemedicina, generando que cada uno de los gobiernos, planteen, diseñen y adapten guías para poder continuar con la atención médica <sup>(24)</sup>.

## 2.2.2 Estilos de liderazgo

Se refiere a la combinación de diferentes características, rasgos y comportamientos, los cuales son utilizados por los líderes para interactuar con sus subordinados <sup>(25)</sup>.

### 2.2.2.1 Tipos

Existen diferentes tipos de liderazgo, los cuales se proceden a mencionar:

- **Liderazgo autocrático:** Se presenta con una iniciativa inequívoca, y el que toma rápidamente las decisiones a medias. Las elecciones parecen ser instrucciones para que otros logren un punto general. Básico en el ejército, la iniciativa dictatorial transmite órdenes y el grupo obedece. Se caracteriza por ser <sup>(26)</sup>:
  - Es más adverso y tiene la posibilidad de ser convincente.
  - Busca un sentido de autosatisfacción comenzando con sus ocupaciones.
  - Pueden lograr resultados rápidamente.
  - Su grupo no se basa en la innovación y la información de las personas, por lo que se pierden los beneficios de la colaboración.
  - Su personal no puede mejorar su satisfacción laboral y podría odiar la forma en que se les trata, lo que provoca un alto ausentismo y rotación de personal.
- **Liderazgo democrático:** El líder puede pedir información a sus colegas en cuanto a su capacidad y lo obliga a decidirse por la opción más idónea. Además, el líder democrático tiene un claro sentido de responsabilidad y compromiso personal para satisfacer las necesidades de la organización que lidera <sup>(27)</sup>.

Se caracteriza por <sup>(26)</sup>:

- Consultar con sus subordinados, ya que el líder insta a la cooperación en la toma de decisiones.
- Dirige a sus subordinados por medio de la influencia y el ejemplo.
- Sirven como mediadores de los planes y sugerencias de su grupo.

- **Liderazgo estratégico:** El líder es esencialmente el jefe; sin embargo, no se limita a los que están en la cima de la organización. El líder acorta la brecha entre la necesidad de innovaciones y de practicidad <sup>(28)</sup>.
- **Liderazgo transformacional:** Los líderes motivan a proactivos; además, establecen desafíos y, por lo general, logran un rendimiento mucho mayor<sup>(28)</sup>.
- **Liderazgo de equipo:** se requiere tener objetivos y perspectivas claras, involucrando y comprometiendo a cada integrante del equipo <sup>(28)</sup>.
- **Liderazgo transcultural:** Se presenta normalmente donde hay varias culturas en la sociedad <sup>(28)</sup>.

Por tanto, las organizaciones, especialmente las internacionales, requieren líderes que puedan ajustar efectivamente su liderazgo para trabajar en diferentes entornos <sup>(28)</sup>.

- **Liderazgo facilitador:** Este depende demasiado de las mediciones de indicadores y los resultados finales <sup>(28)</sup>. Además, implica el seguimiento de la dinámica del grupo para mantenerse encaminados <sup>(28)</sup>.
- **Liderazgo del laissez-faire:** Este estilo de liderazgo se caracteriza por su presencia física pero ausente en el liderazgo. Y, es la incapacidad o una señal de falta generalizada para asumir la responsabilidad de gestionar y coordinar actividades, mostrando así líderes que evitan tomar decisiones, vacilan en actuar y están ausentes cuando es necesario en situaciones críticas <sup>(29)</sup>.
- **Liderazgo de coaching:** Implica enseñar, supervisar y ayudar a los seguidores a mejorar sus habilidades <sup>(28)</sup>.
- **Liderazgo carismático:** Este tipo de liderazgo abarca una transformación de los valores y creencias de los seguidores <sup>(28)</sup>.

- **Liderazgo visionario:** incluye a líderes ya consolidados que tiene conocimiento de los métodos, pasos y procesos de liderazgo <sup>(28)</sup>.

### **2.2.2.2 Cuestionario de Estilos de Liderazgo – CELID**

Este cuestionario fue diseñado por Castro Solano, Nader y Casullo (2004) como referencia la adaptación española del MLQ. Consta de 34 ítems que operacionaliza la teoría del liderazgo transformacional/transaccional <sup>(30)</sup>.

Sus dimensiones son las siguientes: Liderazgo transformacional, (con cuatro subdimensiones); liderazgo transaccional (con dos subdimensiones), y laissez faire<sup>(31)</sup>.

### **2.2.3 Desempeño laboral**

Es el medio para alcanzar las metas dentro de un trabajo. Se relaciona con el éxito y la productividad <sup>(32)</sup>.

#### **2.2.3.1 Factores influyentes**

Existen diversos factores que influyen en el desempeño laboral, los cuales se proceden a describir <sup>(33)</sup>:

- **Ambiente laboral:** Son las condiciones del entorno de trabajo, y la disposición de elementos durante la jornada laboral <sup>(33)</sup>.
- **Salario:** remuneración relacionada con la labor y desempeño de un trabajador <sup>(33)</sup>.
- **Relaciones interpersonales:** se refiere a la forma en la que un trabajador se relaciona con los demás, para lograr armonía en el entorno laboral <sup>(33)</sup>.
- **Jornada laboral:** número de horas trabajadas y tipo de funciones que cumple el trabajador<sup>(33)</sup>.
- **Horario de trabajo:** Se refiere a la cantidad de horas que el trabajador cumple durante toda la jornada laboral, así como al horario establecido<sup>(33)</sup>.

- **Cancelación puntual del salario:** Este corresponde a la mejor forma de mantener la satisfacción del trabajador, puesto que así logra satisfacer sus necesidades, por ende, es eficiente en su desempeño <sup>(33)</sup>.
- **Incentivos y motivación dentro de la organización:** Incluye los incentivos que se ofrecen al personal, a fin de que este estimulado para laborar de manera más eficiente <sup>(33)</sup>.

### **2.2.3.2 Escala de desempeño laboral de Koopmans et al.**

Este cuestionario es una escala que consta de 18 ítems desarrollada en los Países Bajos, a fin de medir las tres dimensiones principales del desempeño laboral <sup>(34)</sup>, estos son: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, los cuales contienen tres ítems, siete ítems, y tres ítems respectivamente <sup>(35)</sup>.

Todos los ítems tienen un período de memoria de tres meses y una escala de calificación de 5 puntos (0= rara vez, a 4= siempre para tareas y desempeño contextual; y 0= nunca a 4= a menudo para conductas laborales contraproducentes) <sup>(35)</sup>.

Se puede calcular una puntuación media para cada escala IWPQ sumando las puntuaciones de los elementos y dividiendo su suma por el número de elementos de la escala <sup>(35)</sup>.

### **2.2.4 Estilo de liderazgo y desempeño laboral durante el COVID-19**

Estudios han determinado la relación entre ambas variables, por ejemplo, el estudio de Sapta et al. <sup>(36)</sup>, quienes indicaron que la satisfacción laboral tiene un impacto positivo en la motivación del empleado, en consecuencia, se incrementará el desempeño del empleado y se producirá el máximo rendimiento para la organización. Además, Marruffo <sup>(15)</sup>, sostuvo que el liderazgo y el desempeño laboral presentaron una correlación positiva fuerte (Pearson: 0.679), y un nivel de significancia de 0.000. Y, Suliman et al. <sup>(11)</sup>, evidenciaron que las enfermeras deben llevar a cabo programas de capacitación sobre liderazgo eficaz para mejorar la satisfacción laboral. Sin embargo, el estudio de Orihuela <sup>(13)</sup>, determinó que no existe una relación entre ambas variables en personal de salud en tiempos del COVID-19.

Por otro lado, Granados <sup>(37)</sup>, afirmó que existen un mayor predominio de desempeño laboral regular en los trabajadores de un hospital EsSalud. Mientras que, Díaz <sup>(16)</sup>, señaló que los directivos presentan un desempeño laboral predominantemente bajo en tiempos de COVID-19.

### **2.3 Definiciones conceptuales**

**Liderazgo:** proceso por el cual una persona ejerce una influencia en otras para conseguir metas, además dirige una organización y aumenta la unidad y productividad <sup>(38)</sup>.

**Área de emergencia:** Corresponde a un área del hospital, la cual es responsable de brindar atención médica y quirúrgica a los pacientes que requieren una atención inmediata <sup>(39)</sup>.

**Salario:** También denominado sueldo, y se refiere a una remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo <sup>(40)</sup>.

### **2.4 Hipótesis**

H1: Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.

H0: No existe relación directa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.

## CAPITULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de Estudio

Tipo de estudio observacional, puesto que no se realizará ninguna intervención en las variables en estudio. El investigador se limitará a observar sin manipular variables.

### 3.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación será correlacional, transversal y prospectiva

- Correlacional, debido a que se busca determinar el grado de relación entre las variables en estudio; estilos de liderazgo y desempeño laboral.
- Transversal, porque las variables solo serán medidas una sola vez.
- Prospectivo, ya que los procedimientos de investigación referentes al recojo de información son posteriores a la planificación del proyecto de investigación.

### 3.3 Población y muestra

#### 3.3.1 Población

1632 profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) en el periodo de febrero-marzo de 2022.

#### 3.3.2 Tamaño de la muestra

Se empleó la fórmula de población finita:

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

Tamaño de la Muestra                      n = 217

#### 3.3.3 Selección de la muestra

Muestreo probabilístico y técnica aleatorio simple.

#### Criterios de inclusión

- Profesional de salud de ambos sexos
- Profesional de salud médico (especialistas, residentes y médicos generales)
- Profesional de salud no médico (enfermeras /licenciadas/técnicos)
- Profesional de salud que labore en el área de emergencia por un tiempo mayor a 3 meses.
- Profesional de salud que acepte participar del estudio mediante la firma de un consentimiento informado

### **Criterios de exclusión**

- Profesionales de la salud con licencia por enfermedad, vacaciones o por maternidad.

### 3.4 Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Tipo de variable	Escala de medición	Valores	Instrumento
Estilos de liderazgo	Combinación de diferentes características, rasgos y comportamientos, los cuales son utilizados por el personal de salud en estudio. La cual será valorada mediante el Cuestionario de Estilos de Liderazgo versión S (CELID-S)	Liderazgo transformacional	Cualitativa	Ordinal	Bajo Moderado Alto	Cuestionario de Estilos de Liderazgo versión S (CELID-S)
		Liderazgo transaccional	Cualitativa	Ordinal	Bajo Moderado Alto	
		Liderazgo laissez faire	Cualitativa	Ordinal	Bajo Moderado Alto	
Desempeño laboral	Comportamiento del profesional de salud en estudio en la búsqueda de los objetivos fijados. siendo empleada para su medición la escala de desempeño laboral de Koopmans et al.	Rendimiento de tareas	Cualitativa	Nominal	Bajo Regular Alto Muy alto	Escala de desempeño laboral de Koopmans et al
		Rendimiento contextual	Cualitativa	Nominal	Bajo Regular Alto Muy alto	
		Comportamiento de trabajo contraproducente	Cualitativa	Nominal	Bajo Regular Alto Muy alto	

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

La técnica de recolección de datos será la encuesta.

#### Instrumento

El instrumento será el cuestionario. Este último estará estructurado de la siguiente manera:

1. Características generales: se incluirá información sobre edad, sexo, estado civil, puesto de trabajo, tiempo laboral.
2. Estilos de liderazgo: esta variable será evaluada mediante el Cuestionario de Estilos de Liderazgo versión S (CELID-S), el cual consta de 34 ítems que evalúan cada uno de los comportamientos relativos a los diferentes estilos de liderazgo que el usuario interno percibe en su superior. En este instrumento se emplea una escala valorativa de 5 puntos que va desde totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo. Así mismo posee 3 dimensiones;

liderazgo transformacional (ítems 1-17), tiene 4 subdimensiones:

- Carisma o influencia idealizada: considerado en los ítems 1-4
- Estimulación intelectual: considerado en los ítems 5-11
- Motivación inspiracional: considerado en los ítems 12-14
- Estimulación intelectual: considerado en los ítems 15-17

Liderazgo transaccional (ítems 18-28), esta dimensión se compone de dos subdimensiones:

- Recompensa contingente: considerado en los ítems 18 - 22
- Dirección por excepción: considerado en los ítems 23 - 28

Liderazgo laissez faire (ítems 29-34).

El sistema de puntuación es el siguiente: se suman los ítems correspondientes a cada subdimensión, se divide la suma entre el número de ítems de cada subdimensión y a continuación se transforma la puntuación obtenida (entre 1 y 5), en valores percentiles (utilizando el baremo correspondiente a la aplicación S [ver tabla 1,2,3]). Por ejemplo, para calcular la puntuación del sujeto en la subdimensión

carisma, deberán sumarse los valores que el sujeto haya marcado en los ítems 1, 2, 3 y 4. Luego se divide la puntuación obtenida por el número de ítems. La puntuación bruta obtenida se transformará en percentiles.

Para calcular la puntuación de cada estilo de liderazgo, se deberán obtener las puntuaciones brutas correspondientes a cada una de las subdimensiones que integran el estilo, sumar las puntuaciones obtenidas y dividir las por la cantidad de subdimensiones que componen cada estilo; seguido de esto se transforma este total a percentiles.

Dentro de este cuestionario, los percentiles de corte son los siguientes:

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

Tabla 1. Baremos liderazgo transformacional

Percentil	Carisma	Estimulación intelectual	Inspiración	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional Total
99	5,00	5,00	5,00	5,00	4,75
95	5,00	4,57	4,67	4,67	4,44
90	4,75	4,43	4,33	4,33	4,32
75	4,50	4,00	4,00	4,00	3,92
50	3,75	3,43	3,00	3,33	3,43
25	3,25	2,90	2,33	2,67	2,91
10	2,75	2,43	1,90	2,00	2,44
5	2,00	2,00	1,33	1,67	2,05

Fuente: <sup>(41)</sup>

Tabla 2. Baremos liderazgo transaccional

Percentil	Recompensa contingente	Dirección por excepción	Liderazgo transaccional Total
99	4,69	5,00	4,52
95	4,20	4,67	4,17
90	4,20	4,38	4,02
75	3,60	4,00	3,67
50	3,20	3,67	3,33
25	2,60	3,17	3,02
10	2,14	2,50	2,71
5	1,80	2,31	2,34

Fuente: <sup>(41)</sup>

Tabla 3. Baremos liderazgo laissez faire

Percentil	Liderazgo laissez faire Total
99	4,67
95	4,03
90	3,83
75	3,50
50	2,92
25	2,17
10	1,67
5	1,50

Fuente: <sup>(41)</sup>

**Validación:** mediante Alpha de Cronbach se ha obtenido puntajes entre 0.60 – 0.80, en estudios a nivel nacional considerándose que presenta una buena fiabilidad <sup>(41)</sup>.

- Desempeño laboral: siendo empleada para su medición la escala de desempeño laboral de Koopmans et al. (2013) que propone evaluar el desempeño laboral mediante las dimensiones: i) rendimiento en la tarea, ii) comportamiento de trabajo contraproducente; y iii) rendimiento en el contexto. Esta escala es también recibe el nombre de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Presenta 18 ítems para medir las tres dimensiones principales. En este instrumento se usa una escala de calificación de 5 puntos, desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo.

El sistema de puntuación es el siguiente:

Tabla 4. Baremos de la variable desempeño laboral

Categorización	General	Rendimiento de tareas	Rendimiento contextual	Comportamiento de trabajo contraproducente
Bajo	18-36	5-10	8-16	5-10
Regular	37-54	11-15	17-24	11-15
Alto	55-72	16-20	25-32	16-20
Muy alto	73-90	21-25	33-40	21-25

Fuente: <sup>(42)</sup>

**Validación:** Este cuestionario ha sido validado en diversos países <sup>(43,44)</sup>, estudios a nivel nacional han reportado un Alfa de Cronbach de 0.914, estableciendo que este instrumento es confiable <sup>(42)</sup>.

#### Procedimiento

- Se presentará el proyecto a la Universidad Ricardo Palma y al Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins para la aprobación del estudio.
- Luego de la aprobación se coordinará con el jefe del área de emergencia, para poder acceder a la base de datos con información de profesionales de la salud. A quienes se les enviará mediante un correo electrónico, el consentimiento informado y una copia del instrumento. Los profesionales que acepten ser incluidos en el estudio, deberán firmar el consentimiento como una forma de confirmar su participación.

### 3.6 Procesamiento y plan de análisis de datos

Se realizará una base de datos en el programa SPSS 25, la cual pasará por un proceso de consistencia de registros, es decir clasificación y depuración de los mismos, para luego realizar el siguiente análisis estadístico:

Análisis descriptivo: frecuencias absolutas y relativas; además de tendencia central y dispersión.

Análisis inferencial: se usará la prueba de correlación Rho de Spearman (nivel de significancia del 5%).

Para la presentación de resultados se usará Microsoft Excel 2019.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se deberá obtener la aprobación del comité de ética de la Universidad Ricardo Palma.

Será necesario de la aprobación de los profesionales de salud que laboran en el servicio en mención como evidencia de su participación libre.

No se registrarán datos personales de los participantes. Así también, se asegurará la autonomía mediante la solicitud de un consentimiento informado, teniendo en cuenta los lineamientos bioéticos de la Declaración Helsinki <sup>(45)</sup>. Los participantes no serán sometidos a discriminación de ningún tipo, en ese sentido se resalta que todos tienen la misma posibilidad de ser incluidos en la investigación, respetando el principio bioético de justicia. De la misma forma, no existirá daño alguno para el participante puesto que solo se solicitará el llenado de un cuestionario.

## CAPITULO IV. RECURSOS Y CRONOGRAMA

### 4.1 Recursos

#### Humanos

- Investigador(es) gastos personales
- Asesoría Análisis Estadístico
- Personal de Apoyo (viáticos)

#### Materiales

Bienes y servicios.

### 4.2 Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	2021-2022							
	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Revisión bibliográfica	X							
Elaboración del proyecto	X							
Revisión del proyecto		X						
Presentación ante autoridades		X						
Revisión de instrumentos		X						
Reproducción de los instrumentos			X					
Preparación del material de trabajo			X					
Selección de la muestra			X					
Recolección de datos				X	X			
Control de calidad de datos					X			
Tabulación de datos					X			
Codificación y preparación de datos para análisis					X			
Análisis e interpretación						X	X	
Redacción informe final							X	X
Impresión del informe final								X

### 4.3 Presupuesto

Recursos	Materiales	Cantidad	Costo/unidad	Costo total
Humanos	Estadístico	1	S/. 850.00	S/. 850.00
	Recolector de datos	1	S/. 450.00	S/. 450.00
	Digitador	1	S/. 300.00	S/. 300.00
Bienes	Papel bond A4	01 millar	S/. 20.00	S/. 20.00
	Fólderes	10	S/. 4.00	S/. 20.00
	Lápiz	5	S/. 1.00	S/. 5.00
	Archivador	2	S/. 10.00	S/. 20.00
Servicios	Movilidad	meses	-	S/. 190.00
	Internet	meses	-	S/. 80.00
	Fotocopias	meses	-	S/. 30.00
	Recargas de teléfono (Coordinaciones)	meses	S/. 10.00	S/. 30.00
			<b>TOTAL</b>	<b>S/. 1,995.00</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. López-Bravo A, García-Azorín D, Belvis R, González-Oria C, Latorre G, Santos-Lasaosa S, et al. Impacto de la pandemia COVID-19 en la atención al paciente con cefalea en España: análisis de situación con una mirada al futuro. *Neurología*. 2020; 35(6): 372-380. DOI: 10.1016/j.nrl.2020.05.006. URL: <https://pdf.sciencedirectassets.com/280280/1-s2.0-S0213485320X00077/1-s2.0-S0213485320301079/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEFUaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQIC60Emyjt39wfu3Q42trrK6bEy5B7P2WrtI2LpP66q4CQ>.
2. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina. Ginebra: OIT; 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms\\_742469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf).
3. Ministerio de Salud Argentina. COVID-19: Consulta médica programada. Documento Técnico. Buenos Aires: Gobierno de Argentina; 2020. URL: <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-04/covid-19-recomendaciones-consulta-medica-programada.pdf>.
4. De La Cruz-Vargas J. Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Rev Fac Med Hum*. 2020; 20(2): 173-174. DOI: 10.25176/rfmh.v20i2.2913. URL: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n2/2308-0531-rfmh-20-02-173.pdf>.
5. Otonín B, Lorca T. The Psychosocial Impact of COVID-19 on health care workers. *Int Braz J Urol*. 2020; 46(1): 195-200. DOI: 10.1590/S1677-5538.IBJU.2020.S124. URL: <https://www.scielo.br/pdf/ibju/v46s1/1677-6119-ibju-46-s01-0195.pdf>.
6. Añazco K, Valdivieso R, Sánchez O, Guerrero M. Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*. 2018; 3(10): 142-148. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>. URL: <file:///D:/Downloads/908-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2549-3-10-20190529.pdf>.

7. Mohammed A, Wang J. Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*. 2018; 3(3): 40-49. DOI: 10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Bojan-Obrenovic/publication/335516811\\_Leadership\\_Styles\\_and\\_Job\\_Performance\\_a\\_Literature\\_Review/links/5d6a089045851508860139fc/Leadership-Styles-and-Job-Performan](https://www.researchgate.net/profile/Bojan-Obrenovic/publication/335516811_Leadership_Styles_and_Job_Performance_a_Literature_Review/links/5d6a089045851508860139fc/Leadership-Styles-and-Job-Performan).
8. Muhammad S, Hamid K, Ahmed U, Asif M, Hussain M. The relationship between leadership styles and job performance: The role of Work Engagement as a Mediator: Review Article. *International Journal for Social Studies*. 2016; 2(10): p. 242-253. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Umaid-Ahmed-4/publication/309586739\\_The\\_Relationship\\_between\\_Leadership\\_Styles\\_and\\_Job\\_Performance\\_The\\_Role\\_of\\_Work\\_Engagement\\_as\\_a\\_Mediator\\_Review\\_Article/links/58c11e3992851c2adfee78d3/The-Relationship-](https://www.researchgate.net/profile/Umaid-Ahmed-4/publication/309586739_The_Relationship_between_Leadership_Styles_and_Job_Performance_The_Role_of_Work_Engagement_as_a_Mediator_Review_Article/links/58c11e3992851c2adfee78d3/The-Relationship-).
9. Yacuri E. Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado; 2018. URL: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20572/yacuri\\_t\\_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20572/yacuri_t_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
10. Ortega K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESSALUD Huánuco-2016. [Tesis de maestría]. Huánuco: Universidad de Huánuco, Escuela de Postgrado; 2016. URL: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempe%20c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
11. Suliman M, Almansi S, Mrayyan M, Al M, Aljezawi M. Effect of nurse managers' leadership styles on predicted nurse turnover. *Nursing Management*. 2020; 28(1).
12. Azizaha Y, Rijalb M, Romainurc , Rohmahd U, Pranajayae S, Ngiuf Z, et al. Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic? *Sys Rev Pharm*. 2020; 11(7): 577-588.

13. Orihuela E. Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020. Tesis de posgrado. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020.
14. Bernales M. Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020. Tesis de posgrado. Lima: Universidad César Vallejo; 2020.
15. Marruffo M. Liderazgo y desempeño laboral de los docentes civiles en la EESTP PNP Chiclayo. Tesis de posgrado. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2020.
16. Díaz S. Relación entre Burnout y desempeño laboral en directivos del Hospital III EsSalud "Virgen de la Puerta"- Trujillo, en tiempos Covid-19. Tesis de posgrado. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020.
17. Carrasco N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo ; 2021.
18. Santos D. Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Monzón-2016. [Tesis de maestría]. Universidad de Huánuco; 2018.
19. Wiersinga J, Rhodes A, Cheng A, Peacock S, Prescott H. Pathophysiology, Transmission, Diagnosis, and Treatment of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) A Review. The Journal of the American Medical Association. 2020; 324(8): 782-793.
20. Rauf A, Abu T, Olatunde A, Ahmed A, Alhumaydhi F, Tufail T, et al. COVID-19 Pandemic: Epidemiology, Etiology, Conventional and Non-Conventional Therapies. Int J Environ Res Public Health. 2020; 17(21): 1-32.
21. Oluwaseun A, Remaliah N, Bolaji O, Olanrewaju O, Oyebowale M, Klein A, et al. Understanding the epidemiology, pathophysiology, diagnosis and management of SARS-CoV-2. Journal of International Medical Research. 2020; 48(8): 1-23.
22. Naciones Unidas. Informe de Políticas: La COVID-19 y la cobertura sanitaria universal. [Online].; 2020. [Citado 13 diciembre 2021]. Disponible en: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/uhc\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/uhc_spanish.pdf).

23. Cabezas C. Pandemia de la COVID-19: tormentas y retos. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020; 37(4): 603-604.
24. Tullo J, Lerea M, Lòpez P, Alonso L. Impacto de la COVID-19 en la prestación de los servicios de salud esenciales en Paraguay. *Rev Panam Salud Publica*. 2020; 1(44): 1-8. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53123/v44e1612020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
25. Hasan E. Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*. 2018: 1-10.
26. Kaleem Y, Asad S, Khan H. Leadership Styles & Using Appropriate Styles in Different Circumstances. [Online]; 2016.
27. Jiménez A, Villanueva M. Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. 2018: 183-195.
28. Wise Toast. 12 Different Types of Leadership Styles. [Online].; 2015. Disponible en: [https://lah.elearningontario.ca/CMS/public/exported\\_courses/GLS4O/exported/GLS4OU03/GLS4OU03/GLS4OU03A01/teacher/wisetoast.com-WiseToast.pdf](https://lah.elearningontario.ca/CMS/public/exported_courses/GLS4O/exported/GLS4OU03/GLS4OU03/GLS4OU03A01/teacher/wisetoast.com-WiseToast.pdf).
29. Abasilim U, Gberevbie D, Osibanjo O. Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *SAGE Open*. 2019: 1-15.
30. Plata M, Pedraza A, Ortiz N. El liderazgo transformacional de los gerentes del área metropolitana de Bucaramangá, una relación con el desempeño financiero. *Revista Cilizar*.: 89-103.
31. Nader M, Castro A. Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*. 2007; 6(3): 689-698.
32. Jacobs K, Hellman M, Wuest E, Markowitz J. Job Performance. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. 2013: 686–707.

33. Palmar R, Valero J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*. 2014; 17(39): 159-188.
34. Ramos P, Barrada J, Fernández E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019; 35(3): 195-205.
35. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Buuren S, Van Der A, De Vet H. Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*. 2014; 15(2): 160-175.
36. Sapta K, Muafi M, Setini N. The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2021; 8(1): 495-505.
37. Granados L. Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020. Tesis de posgrado. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020.
38. Kumar M, Jain S. Leadership Management: Principles, Models and Theories. *Global Journal of Management and Business Studies*. 2013; 3(3): 309-318.
39. Shiel W. Medical Definition of Emergency department. *Medicinet*. [Online].; 2018. Disponible en: [https://www.medicinenet.com/emergency\\_department/definition.htm](https://www.medicinenet.com/emergency_department/definition.htm).
40. Caballero F. Salario o sueldo. *Economipedia*. [Online].; 2015. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>.
41. Jaramillo P. Determinación de los tipos de liderazgo presentes en una empresa de elaboración de bebidas alcohólicas y no alcohólicas de la ciudad de la Cuenca. [tesis de grado]. Ecuador : Universidad del Azuay; 2019.
42. Alarcon I. El ausentismo y el rendimiento laboral en la empresa de mensajería OLVA COURIER S.A.C. Callao, 2019. Tesis de pre-grado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019.

43. Ramos P, Barradaa J, Fernández E, Koopmans L. Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Rev. psicol. trab. organ.* 2019; 35(3).
44. Koopmans L. Individual Work Performance Questionnaire instruction manual. Amsterdam; 2015.
45. Asociación Médica Mundial, (AMM). Declaración de Helsinki - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. In ; 2013; Brasil.

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.</li> <li>– Identificar la relación entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.</li> <li>– Identificar la relación entre el liderazgo laissez faire y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.</li> </ul>	<p><b>H1:</b> Existe relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.</p> <p><b>H0:</b> No existe relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021.</p>	<p>Estilos de liderazgo</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Observacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> correlacional, transversal y prospectiva</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Todos los profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) en el periodo de mayo-junio de 2021.</p> <p><b>MUESTRA</b> 217 profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM), durante el periodo de tiempo correspondiente.</p> <p><b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario</p> <p><b>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN</b> Encuesta</p> <p><b>PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN</b> Frecuencias absolutas, frecuencias relativas, promedio, desviación estándar, Rho de Spearman.</p>

## 2. Instrumento de recolección de datos

### Estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2021

Nº de ficha: \_\_\_\_\_

#### 1. Datos generales

Sexo: Masculino (  ) Femenino (  )

Edad: \_\_\_\_\_ años

Estado civil: (  ) Soltero (a)  
(  ) Casado (a)  
(  ) Conviviente  
(  ) Divorciado (a)

Puesto en el que labora: \_\_\_\_\_

Tiempo laboral: \_\_\_\_\_

#### 2. Estilos de liderazgo: Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-S)

A continuación, hay una serie de afirmaciones. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con "X" la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

TD	D	NA/D	A	TA
Totalmente en desacuerdo con la afirmación	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo con la información

<b>Estilo de liderazgo</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA/D</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensión liderazgo transformacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Subdimensión: Carisma o influencia idealizada</b>					
1. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	1	2	3	4	5
2. Cuenta con nuestro respeto.	1	2	3	4	5
3. Tenemos plena confianza en él.	1	2	3	4	5
4. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo	1	2	3	4	5
<b>Subdimensión: Estimulación intelectual</b>					
5. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
6. Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	1	2	3	4	5
7. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
8. Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.	1	2	3	4	5
9. Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1	2	3	4	5
10. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	1	2	3	4	5
11. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	1	2	3	4	5
<b>Subdimensión: Motivación inspiracional</b>					
12. Nos da charlas para motivarnos	1	2	3	4	5
13. Potencia nuestra motivación de éxito.	1	2	3	4	5
14. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	1	2	3	4	5
<b>Subdimensión: Consideración individualizada</b>					
15. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
16. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
17. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos	1	2	3	4	5
<b>Dimensión liderazgo transaccional</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA/D</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Subdimensión: Recompensa contingente</b>					
18. Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.	1	2	3	4	5
19. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener de él por nuestro esfuerzo.	1	2	3	4	5

20. Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
21. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.	1	2	3	4	5
22. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación	1	2	3	4	5
<b>Subdimensión: Dirección por excepción</b>					
23. Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
24. Evita involucrarse en nuestro trabajo	1	2	3	4	5
25. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	1	2	3	4	5
26. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	2	3	4	5
27. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	1	2	3	4	5
28. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	1	2	3	4	5
<b>Dimensión liderazgo laissez faire</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA/D</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
30. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.	1	2	3	4	5
31. Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
32. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema	1	2	3	4	5
33. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
34. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita	1	2	3	4	5

( ) Bajo liderazgo: percentiles [1-24]

( ) Moderado liderazgo: percentiles [25-75]

( ) Alto liderazgo: percentiles [76-99]

## 2. Desempeño laboral: Escala de desempeño laboral de Koopmans et al

Se presenta ante usted 18 afirmaciones, las cuales las cuales deberá responder con una (X), según usted crea por conveniente.

Tenga en cuenta que:5=siempre, 4=casi siempre, 3=regular, 2=pocas veces y 1=nunca

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>N°</b>	<b>RENDIMIENTO DE TAREAS</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Pude planificar mi trabajo para terminarlo en el tiempo esperado.	5	4	3	2	1
2	En el trabajo tenía en mente los resultados que debía lograr.	5	4	3	2	1
3	Pude diferenciar los problemas principales de los problemas secundarios a fin de resolverlos según su importancia	5	4	3	2	1
4	Pude realizar bien mi trabajo con un mínimo de tiempo y esfuerzo.	5	4	3	2	1
5	Planifiqué mi trabajo de manera eficiente sin que representen gastos adicionales a la empresa.	5	4	3	2	1
<b>PUNTAJE DIMENSION 1</b>						
<b>N°</b>	<b>RENDIMIENTO CONTEXTUAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6	Por mi propia iniciativa, comencé nuevas tareas cuando terminé con mis tareas anteriormente asignadas.	5	4	3	2	1
7	Asumí tareas difíciles cuando tenía disponibilidad de poder hacerlos.	5	4	3	2	1
8	Me capacité para mantener actualizado mis conocimientos relacionados con el trabajo	5	4	3	2	1
9	Trabajé lo necesario para mantener actualizadas mis habilidades laborales.	5	4	3	2	1
10	Se me ocurrieron soluciones creativas para resolver los nuevos problemas que se me presentaron	5	4	3	2	1
11	Asumí responsabilidades adicionales.	5	4	3	2	1
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo	5	4	3	2	1
13	Participé activamente en las reuniones y/o capacitaciones realizadas en trabajo.	5	4	3	2	1
<b>PUNTAJE DIMENSION 2</b>						
<b>N°</b>	<b>COMPORTAMIENTO DE TRABAJO CONTRAPRODUCENTE</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
14	Me quejé por cuestiones o asuntos sin importancia en el trabajo.	5	4	3	2	1
15	Hice más grande los problemas del trabajo de lo que en realidad eran.	5	4	3	2	1
16	Me concentré en los aspectos negativos de alguna situación en el trabajo en lugar de enfocarme en los aspectos positivos.	5	4	3	2	1
17	Comente con mis compañeros de otras áreas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	5	4	3	2	1
18	Comenté con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	5	4	3	2	1
<b>PUNTAJE DIMENSION 3</b>						

PUNTAJE TOTAL: DIMENSION 1+ DIEMNSION 2+DIMENSION 3	
--	--

**Resultado: desempeño laboral**

Bajo ( ) Regular ( ) Alto ( ) Muy alto ( )

### **3. Solicitud de permiso constitucional**

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO  
DR.**

**DIRECTOR HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS**

**ATENCION: JEFATURA DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA**

Yo, **SAARAH CONNIE ZEGARRA DEL ROSARIO ALVARADO**,  
médico cirujano, con DNI N° 70194477, con domicilio en Los  
Almendros 262 dpto. 201. La Molina - Lima; con el debido respeto me  
presento y expongo:

Que debido a que me encuentro realizando la tesis **ESTILOS DE LIDERAZGO Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL ÁREA  
EMERGENCIA DURANTE EL COVID-19. HOSPITAL NACIONAL EDGARDO  
REBAGLIATI MARTINS. 2021**, para obtener el título de Especialista en  
Administración y Gestión en Salud; es por ello requiero se me autorice la ejecución  
de la investigación, para llevar a cabo dicha tesis.

Conocedor de su espíritu de investigación es que agradezco su colaboración  
a la presente solicitud.

Atentamente

---

**M.C. Saarah Zegarra Del Rosario Alvarado**

**CMP:**

#### 4. Consentimiento informado

##### **“Estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área emergencia durante el covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021”**

**Propósito del Estudio:** Lo estamos invitando a participar en un estudio con la finalidad de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de la salud del área de emergencia durante el Covid-19. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2021. Más allá de este propósito, se obtendrá un conocimiento válido para plantear en el futuro acciones de las gestiones que se vienen realizando en esta unidad orgánica de la institución.

**Procedimientos:** Si usted acepta participar en este estudio se le realizara unas preguntas estilos de liderazgo y desempeño laboral.

**Riesgos y Beneficios:** No existe ningún riesgo ni beneficio al participar en este estudio Finalmente es necesario manifestarle que no habrá remuneración y/o pago de ningún tipo por su participación en este estudio.

**Confidencialidad:** No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la información que Ud. brinde será usada solo con fines estrictos de estudio. En caso este estudio fuese publicado se seguirá salvaguardando su confidencialidad, ya que no se le pedirá en ningún momento sus nombres ni apellidos.

Se pone en conocimiento que Ud. puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento de este, sin perjuicio alguno.

Yo: \_\_\_\_\_ con número de DNI: \_\_\_\_\_  
Acepto voluntariamente participar en este estudio luego de haber discutido los objetivos y procedimientos de la investigación con la investigadora.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Dra. Saarah Zegarra Del Rosario A.

\_\_\_\_\_  
Fecha