



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Estilos de Liderazgo en los servicios de salud
del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima,
2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Garcia Ramos, Maria Ysabel
<https://orcid.org/0009-0001-6126-2843>

Asesor:

Dr. Mego Nuñez, Onesimo
<https://ORCID.ORG/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación

Gestión, Innovación, emprendimiento y competitividad que
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido

Sub línea de Investigación

Institucional y gestión de las organizaciones

Pimentel – Perú

2024



ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresada del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS SERVICIOS DE SALUD DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA, 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y Nombres	DNI: número	firma
García Ramos María Ysabel	07235964	

Lima, 18 de julio de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

Estilos de Liderazgo en los servicios de salud del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2

AUTOR

María Ysabel García Ramos

RECUENTO DE PALABRAS

5907 Words

RECUENTO DE CARACTERES

32482 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

25 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

90.8KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 4, 2024 9:01 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 4, 2024 9:02 AM GMT-5

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Agradecimiento

Gracias Dios, por permitir terminar mis estudios y por brindarme la fortaleza necesaria para continuar con mi meta de alcanzar mis objetivos trazados que por momentos sentí tan lejano.

Mi más sincero agradecimiento a mis hijos, amigos, familiares y profesores por su invaluable enseñanza, apoyo y colaboración en cada etapa de este proceso que he logrado en mi desarrollo tanto profesional como laboral y que me motivan para seguir superándome cada día más.

María Ysabel García Ramos

Dedicatoria

En primer lugar, este trabajo lo dedico a Dios por estar siempre conmigo frente a cada obstáculo que encontré en todo este proceso.

En segundo lugar, a mis amados hijos y nietos que son fuente de inspiración en mi vida y que me ven como ejemplo de superación por haber logrado uno de mis objetivos más preciados.

María Ysabel García Ramos

Índice de contenidos

Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema.....	13
1.3. Hipótesis	13
1.4. Objetivos	14
1.5. Aspectos teóricos.....	14
II. MATERIALES Y MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Población y muestra.....	18
2.3. Variables.....	19
2.4. Operacionalización.....	20
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables e indicadores	20
Tabla 2 Datos Generales de la población en estudio	22
Tabla 3 Variable estilos de liderazgo.....	24
Tabla 4 Dimensión 1 Liderazgo Transformacional	25
Tabla 5 Dimensión 2 Liderazgo transaccional	26
Tabla 6 Dimensión 3 Liderazgo correctivo	27

Índice de figuras

Figura 1 Sexo, edad, grado de instrucción, antigüedad en el puesto, habilidades y equipo de trabajo	23
Figura 2 Variable estilos de liderazgo	24
Figura 3 Dimensión 1 Liderazgo Transformacional	25
Figura 4 Dimensión 2 Liderazgo transaccional	26
Figura 5 Dimensión 3 Liderazgo correctivo	27

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar los estilos de liderazgo en los servicios de salud del Hospital Rebagliati en 2024, utilizando una metodología cuantitativa de tipo básica, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se encuestó a una muestra de 351 colaboradores, y los resultados mostraron que el 54% percibió un nivel medio de estilos de liderazgo, el 25% un nivel bajo y el 21% un nivel alto. Respecto al liderazgo transformacional, el 47% reportó un nivel medio, el 27% un nivel bajo y el 26% un nivel alto; en cuanto al liderazgo transaccional, el 54% indicó un nivel medio, el 24% un nivel alto y el 22% un nivel bajo; y en liderazgo correctivo, el 44% observó un nivel medio, el 28% un nivel bajo y el 27% un nivel alto. Estos hallazgos destacan la presencia significativa de los estilos transformacional y transaccional en el contexto evaluado. Se concluyó que existe una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la gestión en el hospital, subrayando que los estilos transformacional y transaccional impactan de manera significativa en la eficiencia operativa, en el ambiente de trabajo colaborativo y en la satisfacción tanto del personal como de los asegurados, lo cual resalta la importancia de una gestión de liderazgo adecuada para optimizar los resultados en salud y el bienestar de los usuarios.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo correctivo, colaboradores.

ABSTRACT

This research aims to identify the leadership styles applied in the healthcare services of Rebagliati Hospital in 2024, using a quantitative methodology of a basic type, with a non-experimental and cross-sectional design. A sample of 351 employees was surveyed, and the results showed that 54% perceived a medium level of leadership styles, 25% a low level, and 21% a high level. Regarding transformational leadership, 47% reported a medium level, 27% a low level, and 26% a high level; in terms of transactional leadership, 54% indicated a medium level, 24% a high level, and 22% a low level; and in corrective leadership, 44% observed a medium level, 28% a low level, and 27% a high level. These findings highlight the significant presence of transformational and transactional styles in the evaluated context. It was concluded that there is a positive correlation between leadership styles and management at the hospital, emphasizing that transformational and transactional styles significantly impact operational efficiency, a collaborative work environment, and the satisfaction of both staff and patients, which underscores the importance of adequate leadership management to optimize health outcomes and user well-being.

Keywords: Leadership styles, transformational leadership, transactional leadership, corrective leadership, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, la falta de liderazgo en las organizaciones viene siendo un problema grave para ofrecer un servicio de calidad al cliente, en ese sentido, el presente trabajo de investigación tratará sobre los “Estilos de Liderazgo en los servicios de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati”. Teniendo en cuenta la importancia de una buena administración del personal es fundamental lograr un adecuado liderazgo, uno que desista del rol de jefe autoritario y jerárquico, y promueva la formación de un líder que se acerque a su equipo de trabajo con el propósito de gestionar los objetivos y metas de la empresa.

Continuando con el análisis de la realidad problemática, es trascendental enfatizar que a nivel internacional según Álvarez et al (2013), indicó en su artículo dirigido a los Enfermeros de los Sanatorios Públicos de Chile, que es importante tener en cuenta que ejerciendo un liderazgo adecuado al escenario que se muestra en la compañía, puede influir de manera positiva al personal, debido a que aumenta la motivación y satisfacción laboral de su personal.

Según Alsaqqa (2023), indicó que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, así como el comportamiento del personal de los hospitales. También, la evaluación de un análisis de regresión brindó evidencia del dominio que tienen los estilos de liderazgo transformacional y transaccional para pronosticar la conducta del personal de los hospitales.

A nivel nacional, según Chico et al (2022), indicó que toda organización pública de Lima requiere de grandes líderes flexibles y competentes para el desarrollo de fórmulas de trabajo que admitan el logro de metas cada vez más difíciles de alcanzar debido a que hoy en día las demandas son más exigentes en el mundo contemporáneo.

Según Franco et al (2023), indicó que el líder transformacional simboliza un instrumento valioso para las PYMES en el contexto actual, aprobando el desarrollo de una cultura organizacional efectiva, ya que crea un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio para los colaboradores.

A nivel local, se analizó los estilos de liderazgo del Hospital Nacional

Edgardo Rebagliati, se apreció que están siendo aplicados de manera errónea, debido a que mensualmente se presentan reclamos por parte de los usuarios por una mala atención; entre los factores de las denuncias son: malos servicios, negativa en la obtención de citas, prestación de servicios, mala prácticas médicas y otras relacionadas con la calidad de atención, obteniendo la conclusión de que el Hospital carece de líderes. En ese sentido, la presente investigación pretende estudiar los estilos de liderazgo, a fin de mejorar el escenario existente en los servicios de salud del Hospital Rebagliati.

En este punto nos apoyaremos con los trabajos previos, que son investigaciones científicas hechas por autores que nos darán un panorama más amplio del tema.

Dentro de las investigaciones a nivel internacional según Rojas et al (2022), en su investigación "Liderazgo y ambiente de organización en el equipo humano de enfermería del hospital público de México", se llegó a la conclusión que no llegar adaptarse a los estilos de liderazgo puede tener como consecuencia el incumplimiento en las labores encomendadas, los objetivos, entre otros, llegando afectar el ambiente organizacional y la calidad de los servicios.

Según Bracamonte et al (2022), en su estudio "Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral", cuyo objetivo fue establecer la correlación entre liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires, llegando a la conclusión que no se encuentra relación alguna entre ambas.

Según Sangronis et al (2024) en su investigación "Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la gestión de la salud pública de un hospital", logró indicar que los directivos de la institución no ejercen el liderazgo transformacional, tomando en cuenta que ellos no respaldan cualidades positivas de cambio en los trabajadores y la habilidad de contribuir ideas que optimicen el desempeño del talento humano.

Asimismo, a nivel nacional, según Nureña (2021), en su investigación "Liderazgo de enfermería en atención primaria de salud de la red asistencial Chiclayo, 2018", cuyo objetivo fue describir, analizar y comprender el liderazgo del enfermero en atención primaria de salud de la RAC, y contribuir con un patrón

conceptual sobre el liderazgo de enfermería.

Según Valbuena et al (2021) en su estudio “Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepciones de líderes y clasificadores”, cuyo objetivo fue evaluar el estilo de liderazgo de los expertos de enfermería asistencial y sus componentes sociodemográficos y competitivos asociados. Obteniendo como resultado que los estilos de liderazgo que más prevalecen son el transformacional y transaccional los cuales tienen alta relación con la satisfacción, eficacia y esfuerzo extra.

Según Julián et al (2023) en su investigación “Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos”, se llegó a la conclusión que el estilo de liderazgo que es aplicado en los establecimientos públicos es el transaccional, ya que se encontró que este liderazgo predominó con un 61.7% a los 28.7% obtenidos por el liderazgo transformacional según los resultados obtenidos.

Según Gonzáles et al (2023), en su investigación “Liderazgo Transformacional en Gestión Hospitalaria”, concluyó que este tipo de liderazgo es muy importante en la Gestión Hospitalaria puesto que, con ella, se tiene una visión definida de los objetivos que se desean conseguir, motiva el trabajo en equipo y la satisfacción de los trabajadores, consiguiendo brindar una atención de calidad a los pacientes.

Según Alfaro (2022), en su estudio “Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Incháustegui”, planteó que su principal objetivo fue identificar la relación entre los estilos de liderazgo de los médicos encargados de departamentos y servicios y la satisfacción laboral del personal médico a cargo del Hospital Luis Heisen Incháustegui. Se concluyó que existía una relación demostrativa débil entre ambos y que el estilo de gestión dominante en el hospital era la gestión transaccional con un nivel de rutina.

Yallercco, Umire (2020) en su estudio titulado “Satisfacción de los colaboradores y estilo de liderazgo transformacional en la red de salud de Juliaca”, tuvo como propósito fundamental examinar la correlación entre la satisfacción de colaboradores y el estilo de liderazgo transformacional del personal asistencial de la red de salud de Juliaca, logrando así determinar que hay una relación entre las dos variables en estudio.

Finalmente, a nivel local, según Campos (2019), en su investigación “Estilos de liderazgo en el área de enfermeros que laboran en el hospital SISOL salud SJL Lima-2019”, cuyo objetivo fue identificar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería del SISOL, teniendo como resultado el liderazgo transformacional.

Según Izquierdo (2024), en su investigación “Estilos de liderazgo situacional del profesional de enfermería en el servicio de neonatología en un hospital del MINSA – 2022”, su objetivo general fue identificar los estilos del liderazgo situacional que presentan los profesionales de enfermería en el servicio de neonatología.

Según Saldaña et al (2021), en su estudio “Liderazgo transaccional y ambiente laboral en los empleados del municipio de Villa El Salvador, 2020”, cuyo objetivo fue identificar la correlación que existe entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en los trabajadores de la MVS, encontró una relación positiva alta para este tipo de liderazgo resaltando el galardón circunstancial y orientación por irregularidad paciente. Dando como recomendación que optimicen el plan de acción de los aspectos de este liderazgo, con el fin de promover un clima organizacional óptimo.

Según Palomino (2019), en su estudio “Tipos de liderazgo y gestión de RRHH en el personal asistencial del hospital de las Fuerzas Armadas, Lima, 2018”, concluyó que se encuentra una estadística demostrativa alta entre liderazgo y satisfacción laboral, resaltando que halló una relación alta y directamente proporcional entre el estilo correctivo/evitador y la satisfacción laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera los estilos de liderazgo se vienen aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?

1.3. Hipótesis

No precisa

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar los estilos de liderazgo que se viene aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024

1.4.2. Objetivos específicos

Analizar el nivel de la dimensión Liderazgo transformacional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024.

Analizar el nivel de la dimensión Liderazgo transaccional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024.

Analizar el nivel de la dimensión Liderazgo correctivo en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024.

1.5. Aspectos teóricos

Continuando con la investigación se obtienen las teorías relacionadas con el tema, siendo de vital información relevante al tema tratado. Estas teorías están basadas en nuestra variable Estilos de liderazgo.

Para ello, primero se debe entender qué es el liderazgo. A principios del siglo XX, esta idea se centraba en la llamada teoría del “gran hombre”, es decir, las personas grandes que lideran, es decir identificar las cualidades o características que los diferencian de los demás. El objetivo es encontrar los rasgos de personalidad ideales que caracterizan a un líder. Sin embargo, a pesar del descubrimiento de algunas características comunes como la integridad, la inteligencia, el carisma, la confianza, etc., se concluyó que estas características por sí solas no son suficientes para definir el liderazgo.

Asimismo, el liderazgo también es un factor clave para llevar a una organización al éxito, especialmente en tiempos de cambio, inseguridad, globalización y competitividad intensa. Pero ¿qué es el liderazgo? Esta sección presenta el marco conceptual y teórico de reconocidos investigadores con el objetivo de determinar particularidades y estilos de liderazgo que causan

excelentes efectos en las organizaciones.

Según Fischman (2006), describe el liderazgo como un proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre otras con el fin de lograr los objetivos de una organización. Resalta que este proceso debe llevarse a cabo de manera placentera y con buenas intenciones, lo que implica que un líder no solo debe dirigir, sino también crear un entorno positivo en el que los miembros del equipo se sientan motivados y comprometidos con las metas de la empresa.

Según Maxwell (2005) el liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en una determinada situación, guiada a lo largo del curso de comunicación humana para lograr uno o más objetivos específicos.

Según Chiavenato, Idalberto (2001), el liderazgo se define como la capacidad de influir en las personas para que trabajen con entusiasmo hacia la consecución de objetivos grupales. No se trata únicamente de dar dirección, sino también de motivar y guiar a los miembros del equipo, creando un ambiente de colaboración y compromiso. Este concepto se fundamenta en competencias clave como la comunicación efectiva, la empatía, la toma de decisiones y la capacidad de inspirar a otros. Además, Chiavenato señala que existen diversos estilos de liderazgo, como el autocrático, democrático y laissez-faire, cuya efectividad puede variar según la situación y las características del grupo.

Según Stephen Covey (2003), el liderazgo se entiende como la capacidad de guiar a un equipo hacia una visión clara y compartida, comunicándola de manera que inspire a otros a unirse. Además, un líder debe ser un modelo a seguir, mostrando integridad y coherencia entre sus palabras y acciones, lo que es esencial para ganar confianza y respeto. Igualmente, el liderazgo implica empoderar a los demás, delegar responsabilidades y fomentar la autonomía. Covey también resalta la importancia de construir relaciones interpersonales sólidas, basadas en la confianza y el respeto, y de tener una orientación hacia los resultados, alineando las acciones del grupo con los objetivos comunes.

De igual manera, cabe resaltar que los principales elementos que establecen cuál es la persona que lleva el mando y cuál es su periodo de liderazgo, dependen de la calidad de los líderes, de sus destrezas y de la cualidad cómo funcionan en determinados contextos, entre las cuales se puede señalar las siguientes:

Delegación: el líder determina los términos de solución de los problemas que se presenten, para posteriormente delegarlo al grupo que se encuentre a cargo.

Visión de futuro: Establece sus proyectos futuros de forma clara y congruente, tomando en cuenta el resultado que se desea alcanzar.

Responsabilidad: Presta mucha atención en las decisiones que toma, ya que nunca olvida que tiene el poder, pero tiene que utilizarlo para beneficio de la empresa y trabajadores.

Inspira respeto y confianza: maneja correctamente los aspectos personales con los laborales, asimismo pone prioridad a las opiniones de sus colaboradores.

Comunicación: Su mensaje llega a sus colaboradores de manera clara y genera que los colaboradores se sientan incluidos en las resoluciones de los problemas y metas de la empresa.

Es motivador: Promueve que los colaboradores se interesen en las metas trazadas por la empresa, además crea oportunidades para todos, es entrenador de equipos, brinda consejos, orientación, apoyo, advierte cosas que se pueden mejorar y crea un sistema de recompensas.

Compromiso: Participa en los procesos de la empresa, logrando que sus empleados se involucren en las metas, y aprecia el apoyo de ellos.

Habilidades de planeación y organización: desarrolla planes de acción, organizar actividades, asignar funciones al personal y facilitar la asignación de recursos para la consecución de objetivos.

Proactivo: Desarrolla planes creativos y animosos para crear excelentes circunstancias, influir y activar el entorno, asumir riesgos, hallar soluciones y crear caminos.

Innovador: Constantemente busca nuevas y superiores maneras de realizar las tareas, propicia el valor para su organización, de conservarla competitiva.

También nos basamos en las tres dimensiones que fue tratada esta variable: Líder transaccional (según Manzilla es el que influye de manera positiva con sus empleados en la indagación de logros determinados al esclarecer los requerimientos del rol y la tarea), Líder transformacional (según Maraboto es el tipo

de líder que inspira a sus empleados para lograr así resultados positivos en la empresa), Liderazgo correctivo (según Alegre es importante, ya que encuentra los errores que presentan los empleados, logrando buscar la soluciones a estas).

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo básica, su propósito es crear conocimiento diferente sobre un hecho o un objeto (Bunge,1971), porque se basa en el estudio de los Estilos de Liderazgo del Hospital Rebagliati. También, es descriptiva puesto que tiene como propósito presentar la información tal como se encuentra, mostrando la situación en el momento en que se realiza el estudio. Esto implica analizar, interpretar, y valorar lo que se pretende investigar. (Hernández et al, 2006) porque describe la situación en la que se encuentra el Hospital Rebagliati, indicando sus características y particularidades, sus deficiencias, sus aspectos críticos del Estilo de Liderazgo, asimismo es con enfoque cuantitativo a causa de que se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

A su vez es de diseño no experimental transversal, ya que son aquellos que recolectan datos en un momento porque no sufrirá cambio alguno con respecto a las variables en estudio (Sampieri, 2006), además es de corte transversal, ya que la recaudación de datos se efectuará en una determinada temporalidad y lugar.

2.2. Población y muestra

En cuanto al muestreo fue probabilístico simple, certifica que todos los miembros de la población son incluidos en la muestra (Walpole & Myers, 1996), sobre la población en el presente estudio fue de 3,987 colaboradores del Hospital Rebagliati (está conformado por 1,100 médicos, 1,500 enfermeras, 46 nutricionistas, 41 psicólogos, 60 tecnólogos médicos, 890 auxiliares y técnicos de enfermería y 350 trabajadores administrativos), con una muestra de 351 colaboradores encuestados, aplicándose al muestreo probabilístico aleatorio simple, la población incluida fueron los principales jefes y trabajadores con un cargo mayor a un año, además de aceptar participar de manera voluntaria en el estudio, la población excluida fueron trabajadores con un cargo menor a un año y no participar de manera voluntaria.

2.3. Variables

La variable estilo de liderazgo, se relaciona con las maneras en que se organiza el comportamiento del líder; sin embargo, es importante no confundir estilo de liderazgo con conducta de liderazgo, ya que la conducta es más detallada y particular que el estilo (Cuadrado, 2001), se establece tres dimensiones, liderazgo transformacional es un proceso en el cual los líderes y seguidores se apoyan mutuamente para lograr niveles más altos de motivación y ética (Burns, 1978), liderazgo transaccional se da como una reciprocidad entre el líder y el trabajador, en la cual el líder establece metas estimulando al trabajador con premios o de no cumplir con castigos (Flores et al, 2023), liderazgo correctivo, el líder identifica errores que vienen cometiendo el trabajador para lograr establecer medidas correctivas para una rápida solución(Durán, 2015).

2.4. Operacionalización

Tabla 1 Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Estilos de liderazgo	Según Fischman (2006), precisó que el liderazgo es un proceso de influenciar a una persona sobre otras, para lograr cumplir los objetivos de la empresa de una manera agradable y con buenas intenciones.	El liderazgo será medido mediante 3 dimensiones, con 12 indicadores y 33 ítems, los mismos que serán aplicados a una muestra de 3,987 colaboradores del Hospital Rebagliati	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada atributos y conducta Inspiración motivacional Estimulación intelectual Consideración individual Tolerancia psicológica	1 al 17	Cuestionario	Siempre Normal A menudo Ocasionalmente Rara veces A menudo Casi nunca Nunca	Categorica	Ordinal
			Liderazgo Transaccional.	Recompensa contingente Administración por excepción Dejar hacer	18-27				
			Liderazgo Correctivo	Evita aceptar responsabilidades Ausencia de liderazgo Falla en supervisar el trabajo Poca preocupación por sus subordinados	28-33				

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Cabe indicar que se utilizó la técnica encuesta relacionada a la variable en estudio con la finalidad de recabar información respecto al Estilo de Liderazgo , se aplicó el instrumento: el cuestionario utilizando la escala de Likert (según Bertram indicó son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional) compuesto de 33 preguntas agrupados en 3 dimensiones: (liderazgo transformacional, transaccional y correctivo). En cuanto al procedimiento de análisis de datos, se utilizó un cuestionario con 33 preguntas, que fueron trabajadas en el sistema SPSS para la obtención de las tablas y figuras, las mismas que serán utilizadas en el análisis de discusión.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados

El cuestionario fue aplicado en el mes de abril del 2024, a un total de 351 colaboradores del hospital Rebagliati; de la aplicación del instrumento y en consideración al objetivo general y específico, en cuyos resultados se tuvo en cuenta el orden del análisis, la interpretación, las tablas y figuras, como se evidencian en ellas que se mencionan a continuación.

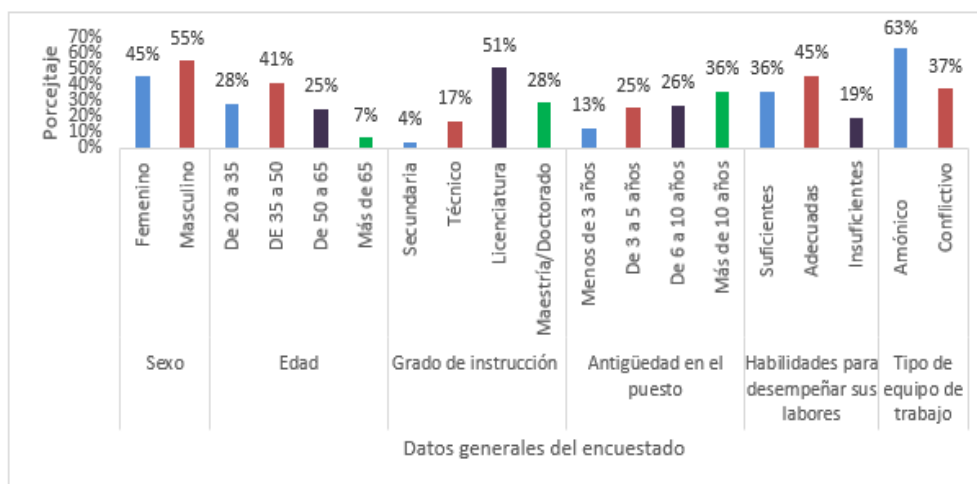
Tabla 2

Datos Generales de la población en estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	158	45%
	Masculino	193	55%
Edad	20-35	97	28%
	36-50	145	41%
	51-65	86	25%
	>65	23	7%
Grado de instrucción	Nivel Secundaria	13	4%
	Nivel Técnico	60	17%
	Nivel Licenciatura	178	51%
	Nivel Maestría/Doctorado	100	28%
Antigüedad en el puesto (en años)	< 3	45	13%
	3 - 5	88	25%
	6 - 10	93	26%
	> 10	125	36%
Habilidades para desempeñar sus labores	Suficientes	126	36%
	Adecuadas	159	45%
	Insuficientes	66	19%
Como considera a su equipo de trabajo	Amónico	220	63%
	Conflictivo	131	37%

Figura 1

Sexo, edad, grado de instrucción, antigüedad en el puesto, habilidades y equipo de trabajo



Nota. Resultados elaborados de la tabla 1

Por consiguiente, la tabla y figura 1, presenta información de los colaboradores del Hospital Rebagliati, revelando una distribución desigual por sexo con un ligero predominio masculino (55%) frente al femenino (45%). Respecto a la edad, la mayoría se encuentra en los grupos de 35 a 50 años (41%), indicando una fuerza laboral predominantemente madura. En cuanto al nivel educativo, más de la mitad tiene al menos una licenciatura (51%). En términos de antigüedad en el puesto, un notable 36% tiene más de 10 años, reflejando una considerable experiencia dentro de la institución. En cuanto a las habilidades para desempeñar sus labores, la mayoría considera que son adecuadas (45%). Finalmente, la percepción del ambiente laboral muestra que el 63% considera que su equipo de trabajo es armónico.

Esto señala la importancia de promover la colaboración y la comunicación efectiva dentro de los equipos para mejorar la cohesión y el rendimiento organizacional. Además, no solo proporcionan una instantánea demográfica del personal del Hospital Rebagliati, sino que también destacan áreas críticas que podrían beneficiarse de intervenciones estratégicas en recursos humanos y desarrollo organizacional para fortalecer la efectividad y el bienestar laboral en el hospital.

Tabla 3

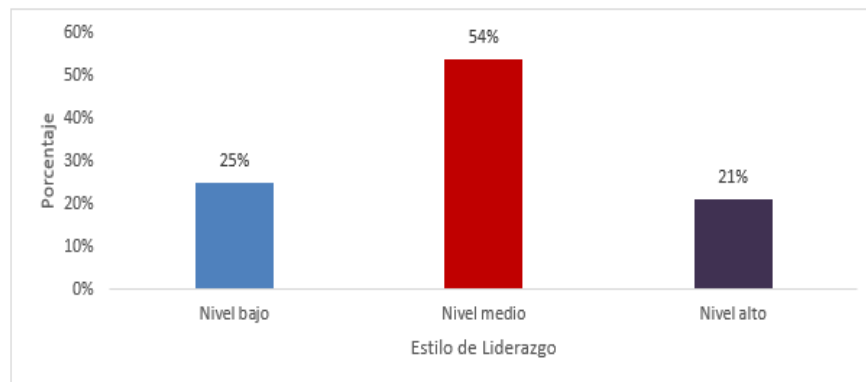
Variable estilos de liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	88	25,0
Nivel medio	189	54,0
Nivel alto	74	21,0
Total	351	100,0

Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

Figura 2

Variable estilos de liderazgo



Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

En relación a la variable Estilos de Liderazgo, se realizó el respectivo análisis con la tabla y figura 2, la cual muestra el promedio de la categoría "estilos de liderazgo". De los encuestados, el 54.0% (189 personas) reportó un nivel medio, el 25.0% (88 personas) percibió un nivel bajo de estilos de liderazgo, y el 21.0% (74 personas) consideró que existe un nivel alto de estos estilos de liderazgo.

Esto significa que, aunque predomina la percepción de un nivel medio de estilos de liderazgo, existe un potencial significativo para mejorar y optimizar el liderazgo en el hospital. Al centrarse en las áreas de mejora y aprovechar las fortalezas existentes, el hospital puede aspirar a elevar el nivel general de liderazgo, mejorando así el desempeño organizacional y la satisfacción de los colaboradores.

Paralelamente, se realizó el análisis por cada dimensión que tiene esta

variable, en la cual cada tabla y figura muestra los resultados obtenidos con respecto a la opinión de los colaboradores del Hospital Rebagliati, los cuales fueron 351 encuestados.

Tabla 4

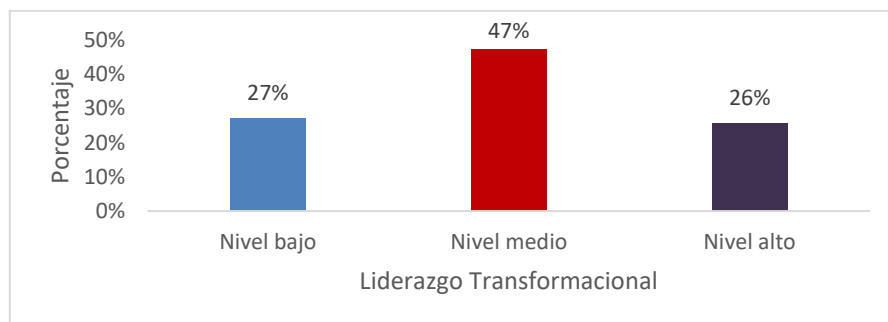
Dimensión 1 Liderazgo Transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	95	27,0
Nivel medio	166	47,0
Nivel alto	90	26,0
Total	351	100,0

Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

Figura 3

Dimensión 1 Liderazgo Transformacional



Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

Para la dimensión de liderazgo transformacional, tenemos según la tabla y figura 3, que el 47.0% (166 personas) reportó un nivel medio, el 27.0% (95 personas) percibió un nivel bajo de liderazgo transformacional, y el 26.0% (90 personas) consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo.

Esto indica, aunque el nivel medio de percepción del liderazgo transformacional es el más común, hay una oportunidad considerable para mejorar y elevar este estilo de liderazgo en el Hospital. Al enfocarse en el desarrollo de

líderes y la implementación de prácticas transformacionales efectivas, el hospital puede aspirar a crear un entorno de trabajo más inspirador y motivador para todos sus colaboradores.

Tabla 5

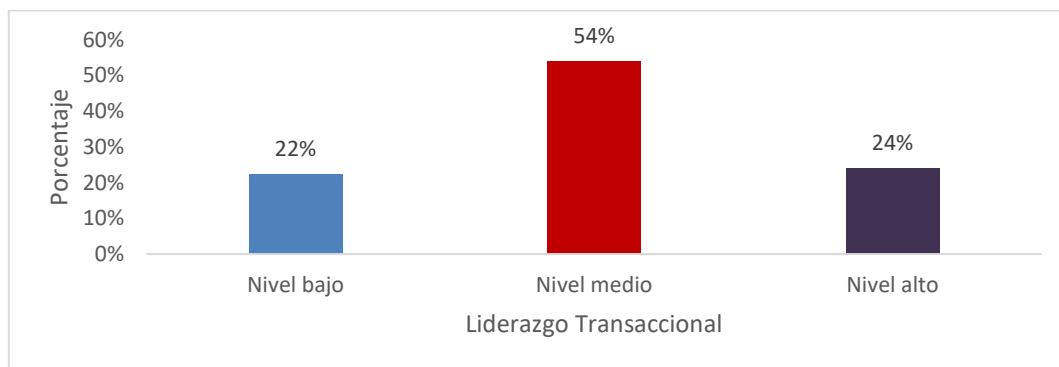
Dimensión 2 Liderazgo transaccional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	78	22,0
Nivel medio	189	54,0
Nivel alto	84	24,0
Total	351	100,0

Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

Figura 4

Dimensión 2 Liderazgo transaccional



Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

Para la dimensión de liderazgo transaccional, se obtiene según la tabla y figura 4, que el 54.0% (189 personas) reportó un nivel medio, el 24.0% (84 personas) consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo, y el 22.0% (78 personas) percibió un nivel bajo de liderazgo transaccional.

Esto nos muestra que, aunque el nivel medio de percepción del liderazgo

transaccional es el más común, hay una oportunidad significativa para mejorar la claridad y la efectividad de este estilo de liderazgo en el Hospital. Al enfocarse en la clarificación de expectativas y recompensas, así como en el fortalecimiento de la supervisión y el feedback, el hospital puede optimizar el desempeño y la satisfacción de sus colaboradores.

Tabla 6

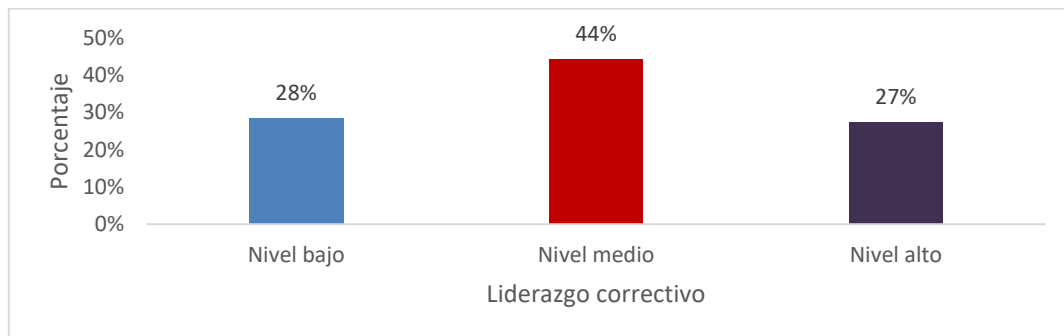
Dimensión 3 Liderazgo correctivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	100	28,0
Nivel medio	155	44,0
Nivel alto	96	27,0
Total	351	100,0

Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

Figura 5

Dimensión 3 Liderazgo correctivo



Nota. Elaboración de resultados a partir del procesamiento en SPSS del instrumento aplicado en el Hospital Rebagliati.

Por último, con respecto a la dimensión liderazgo correctivo, se evidencia según tabla y figura 5, que el 44.0% (155 personas) reportó un nivel medio, el 28.0% (100 personas) percibió un nivel bajo de liderazgo correctivo, y el 27.0% (96 personas) consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo.

Lo cual quiere decir que, aunque la percepción del liderazgo correctivo en el

hospital varía, con una mayoría ubicándose en el nivel medio, hay oportunidades significativas para fortalecer esta práctica. Al enfocarse en la mejora de la supervisión y corrección, y complementarla con otros enfoques de liderazgo, el hospital debe mejorar el entorno en el que se desempeña su personal con la finalidad que brinden una atención de primera a los asegurados.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Con respecto al principal objetivo del estudio, busca Identificar cuáles son los estilos de liderazgo que se viene aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024, por ende, los estilos de liderazgo serán relevantes dentro de la organización porque permitirán mejorar la eficiencia operativa, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y aumentar la satisfacción tanto del personal como de los pacientes. Asimismo, el liderazgo efectivo se traduce en la implementación de políticas y prácticas que promueven el desarrollo profesional continuo, la motivación del personal y la retención de talento, facilitando el diálogo abierto y las decisiones a tomar de forma participativas, elementos clave para adaptarse a los desafíos dinámicos del sector salud y asegurar una atención médica de calidad.

En relación a la variable Estilos de Liderazgo, se realizó el respectivo análisis la cual muestra que el 54.0% (189 personas) reportó un nivel medio, el 25.0% (88 personas) percibió un nivel bajo de estilos de liderazgo, y el 21.0% (74 personas) consideró que existe un nivel alto de estos estilos de liderazgo.

Por la cual, en los resultados se muestra que, aunque predomina la percepción de un nivel medio de estilos de liderazgo, existe un potencial significativo para mejorar y optimizar el liderazgo en el hospital.

Las evidencias obtenidas se contrastan con lo que afirma según Rojas et al (2022), quien llegó a la conclusión que no llegar adaptarse a los estilos de liderazgo puede tener como consecuencia el incumplimiento en las labores encomendadas, los objetivos, entre otros, llegando afectar el ambiente organizacional y la calidad de los servicios. Este estudio resalta la importancia de un liderazgo efectivo en la optimización de la gestión de la organización.

Lo cual se fundamenta con la teoría de Fischman (2006), quien precisó que el liderazgo es un proceso de influenciar a una persona sobre otras, para cumplir los propósitos de la organización de una manera agradable y con buenas intenciones. Esta perspectiva subraya la importancia de un liderazgo que no solo se enfoque en alcanzar metas, sino que también fomente un ambiente positivo y ético, lo que es crucial para mantener la motivación y el compromiso del personal,

y así asegurar que los servicios se optimicen y brinden calidad a los asegurados.

Cabe indicar, que los hallazgos en el hospital Rebagliati son contrarios a los que indica Rojas et al. (2022) que la percepción predominante de un nivel medio de estilos de liderazgo puede estar evitando los problemas de incumplimiento y afectación del ambiente organizacional. El hecho de que más de la mitad de los encuestados reportes un nivel medio de liderazgo indica que, aunque hay margen de mejora, los estilos de liderazgo actuales son suficientemente efectivos para mantener una estabilidad operativa y organizacional. Esto resalta la importancia de continuar desarrollando y ajustando los estilos de liderazgo para elevar el liderazgo hacia niveles más altos, mejorando así la atención brindada a los asegurados y el ambiente laboral en el hospital.

Después de todo, estos resultados confirman que la adopción de estilos de liderazgo es una táctica que buscará optimizar la gestión de la organización. Este enfoque no solo beneficia a los empleados brindando un ambiente laboral satisfactorio y motivador, sino que también contribuirá a brindar servicios de calidad a los pacientes.

En el OE 1, el promedio de la dimensión de liderazgo transformacional es que el 47.0% (166 personas) reportó un nivel medio, el 27.0% (95 personas) percibió un nivel bajo de liderazgo transformacional, y el 26.0% (90 personas) consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo; afirmando que la mayor parte de los colaboradores opinan que este se encuentra en un nivel medio.

Esto indica que, aunque el nivel medio de percepción del liderazgo transformacional es el más común, hay una oportunidad considerable para mejorar y elevar este estilo de liderazgo en el Hospital. Sin embargo, algunos directivos no le dan la debida importancia a este tipo de liderazgo.

Esto se concuerda con lo que indicaron Sangronis et al (2024), que los directivos no ejercen el liderazgo transformacional en la institución, porque no lo asocian con las actitudes positivas de cambio en los trabajadores y la habilidad de contribuir ideas que optimicen el desempeño del talento humano.

Por otra parte, tenemos lo que concluyeron Gonzáles et a (2023), que este tipo de liderazgo es muy importante en la Gestión Hospitalaria puesto que, con ella,

se tiene una visión definida de los objetivos que se deseen conseguir. Motiva el trabajo en equipo y que los trabajadores estén satisfechos, consiguiendo brindar una atención de calidad a los asegurados. Esto resalta la importancia de continuar desarrollando y ajustando el liderazgo transformacional para elevar el liderazgo hacia niveles más altos, mejorando así la atención brindada a los pacientes y el ambiente laboral en el hospital.

Respecto al OE 2, muestra el promedio de la dimensión del liderazgo transaccional basado en lo aplicado al personal del Hospital Rebagliati, el 54.0% (189 personas) reportó un nivel medio, el 24.0% (84 personas) consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo, y el 22.0% (78 personas) percibió un nivel bajo de liderazgo transaccional. Esto indica que la percepción de los colaboradores sobre esta dimensión de liderazgo se encuentra en un nivel medio, con una distribución equitativa en el nivel alto y bajo.

Así como lo muestra el hallazgo encontrado por Saldaña et al (2021), en el cual determinó que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Villa Salvador.

Por su parte, el estudio realizado por Julián et al (2023) concluyó que el estilo de liderazgo que es aplicado en los establecimientos públicos es el transaccional, ya que encontró que este liderazgo predominó con un 61.7% a los 28.7% obtenidos por el liderazgo transformacional.

Con los resultados obtenidos nos muestra que, aunque el nivel medio de percepción del liderazgo transaccional es el más común, hay una oportunidad significativa para mejorar la claridad y la efectividad de este estilo de liderazgo en el Hospital. Puesto que, al enfocarse en el liderazgo transaccional los líderes deberán centrarse en tres puntos: distinción contingente, servicio por excepción activa y pasiva. La primera va de la mano con el desempeño laboral, a través de los bonos salariales, mientras la segunda evita errores, ya que el líder va ejecutando inspecciones seguidas, y la tercera el líder solo intercede cuando es necesario, logrando así un ambiente de desarrollo para los colaboradores y una gestión de calidad.

Finalmente, en el OE 3, el promedio de la dimensión del liderazgo correctivo,

fue que el 44.0% (155 personas) reportó un nivel medio, el 28.0% (100 personas) percibió un nivel bajo de liderazgo correctivo, y el 27.0% (96 personas) consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo.

Se evidencia con ello que, aunque la percepción del liderazgo correctivo en el hospital varía, con una mayoría ubicándose en el nivel medio, hay oportunidades significativas para fortalecer esta práctica.

Estos hallazgos son coherentes con los resultados de Palomino (2019), quien concluyó que evidencia una vinculación alta entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Este estudio subraya que un liderazgo eficaz no solo mejora la gestión, sino que también incrementa la satisfacción de los empleados, siendo esencial para el correcto desempeño de las instituciones, cabe resaltar que entre sus resultados encontró relación alta y directamente proporcional entre el estilo correctivo/evitador y la satisfacción laboral, lo cual indica que los trabajadores no visualizan de manera negativa a este estilo de liderazgo, ya que se enfoca en la mejora de la supervisión y corrección, así como complementar con otros enfoques de liderazgo, el hospital debe mejorar el entorno en el que se desempeña su personal con la finalidad que brinden una atención de primera a los pacientes.

Otro punto es que, aunque el liderazgo correctivo también muestra un nivel medio positivo, su impacto es más moderado. Esto indica que, si bien es útil para corregir errores y mantener estándares, no tiene el mismo nivel de influencia positiva como los otros estilos de liderazgo, lo que quiere decir que, aunque exista un nivel moderado el liderazgo correctivo tiene una vinculación menos fuerte comparado con otros estilos de liderazgo.

Además, Yallercco y Umire (2020) su estudio evidenció que hay una vinculación positiva entre las categorías analizadas, respaldando que el líder transformacional busca mejorar la gestión de la organización buscando sumar aportes significativos al personal. Por tanto, esta vinculación significativa entre las categorías analizadas en ambos estudios refuerza la importancia de adoptar este estilo de liderazgo para fomentar un ambiente de trabajo más eficiente y satisfactorio.

Por último, el análisis detallado de la vinculación de las categorías analizadas aporta una comprensión más profunda respecto a la relevancia del

liderazgo eficaz en el rubro salud. Los resultados destacan que el liderazgo transformacional tiene una vinculación positiva en la gestión de la organización. Estos hallazgos indican que implementar y fortalecer estos estilos de liderazgo puede llevar a mejoras sustanciales en el Hospital Rebagliati, lo cual es de suma importancia para la eficiencia y calidad de atención al paciente.

4.2 Conclusiones

Los estilos de liderazgo en el Hospital Rebagliati son percibidos en su mayoría como de nivel medio por los colaboradores (54.0%). Esto indica que, aunque hay margen de mejora, los estilos actuales son suficientemente efectivos para mantener una estabilidad operativa y organizacional.

Los resultados destacan que el liderazgo transformacional tiene una vinculación positiva en los trabajadores del Hospital., ya que el 47.0% reportó un nivel medio, el 26.0% consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo, lo que indica que una mayor adopción de este estilo de liderazgo puede mejorar significativamente la gestión del hospital.

El liderazgo transaccional también muestra una vinculación positiva fuerte, mientras que el liderazgo correctivo tiene una vinculación positiva moderada, puesto que el 44.0% reportó un nivel medio, el 27.0% consideró que existe un nivel alto de este tipo de liderazgo, aunque es útil para mantener estándares, tiene una influencia menos fuerte en la gestión del hospital.

El estudio demuestra una vinculación fuerte y positiva entre los estilos de liderazgo que vienen siendo aplicados en el Hospital Rebagliati. Esto indica que los estilos de liderazgo, especialmente el transformacional y el transaccional, tienen un impacto significativo en la eficiencia operativa, el ambiente de trabajo colaborativo y la satisfacción tanto del personal como de los asegurados. En cuanto al transaccional, se obtuvo que el 54% reportó un nivel medio y el 24% un nivel alto.

REFERENCIAS

- Alegre, A., Castillo, S., Reyes, A. & Salas, S. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana*. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002021000200007&script=sci>
- Alfaro, S. (2022). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, Chiclayo. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81543/Alfaro_ASA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alsaqqa, H. (2023). Evaluación de estilos de liderazgo en hospitales de la Franja de Gaza de Palestina. *Diario Palestina*. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3049>
- Arizapana, C. M. V. (2022). Estilo de Liderazgo y Gestión de Recursos Humanos en Autoridades del Hospital Departamental de Huancavelica 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio de la Universidad de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/8b3cf365-11bb-45e6-b857-0bf4c568d356>
- Armijos, M., Bermúdez, M., & Mora, P. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Bracamonte, L., & Gonzales, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara*. <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/467>
- Calderón, N., Naranjo, J., & Álvarez, G. (2010). La Gestión de RRHH en las empresas colombianas: sus características, desafíos y aportes. *Cuadernos de Administración*, 13(36), 13–36. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20516983002.pdf>
- Calderón, V. N. (2023). Gestión de RRHH en Colombia: Nivel de desarrollo de la función y sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 77–92.

- <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v39n166/0123-5923-eg-39-166-77.pdf>
- Campos, I. (2019). Estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el hospital SISOL salud SJL Lima-2019. [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Universidad Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3439/T061_71572533_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro-Ríos, G. A., & Noguera-Hidalgo, A. L. (2022). Estilos de dirección en el sector salud en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 136-150. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4715>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica* (3ra ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Chico, A., Espinoza, V., Olmos, S., & Ramos, C. (2022). Percepción del liderazgo en las organizaciones públicas de Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462–1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Durán, M., & Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/e2af045f-d3d0-4b96-8f9a-ef40a5ba9021>
- Edson Jorge Huairé Inacio. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/78.pdf>.
- Fernández, & Quintero. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*. vol. 22, núm. 77, enero-marzo, 2017, pp. 56-74h. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Fischman, D. (2006). *El espejo del líder* (6.ª ed.). Editorial Comercio.
- Flores, L. M. V., Martínez, I. A. M., & Nava, V. X. (2023). Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional. *Contaduría y Administración*, 69(3), 324–347. <https://www.redalyc.org/pdf/342/34224543013.pdf>
- Franco, M., Alfaro, B., Villanueva, F., & Nieva, V. (2023). Liderazgo transformacional en las pymes peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*.

<https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.104.26>

- Gianella, R. (2017). Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur 2016 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8641>
- Gonzales, A., Oblitas, S., Mosqueira, R., & Heredia, F. (2023). Liderazgo Transformacional en Gestión Hospitalaria. Acta Médica del Centro. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819#:~:text=En%20la%20gesti%C3%B3n%20hospitalari
[a%20el,de%20atenci%C3%B3n%20a%20los%20pacientes](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819#:~:text=En%20la%20gesti%C3%B3n%20hospitalari)
- Gonzales, A., Oblitas, S., Mosqueira, R., & Heredia, F. (2023). Liderazgo Transformacional en Gestión Hospitalaria. Acta Médica del Centro. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819#:~:text=En%20la%20gesti%C3%B3n%20hospitalari
[a%20el,de%20atenci%C3%B3n%20a%20los%20pacientes](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819#:~:text=En%20la%20gesti%C3%B3n%20hospitalari)
- González, M., Guevara, J., Morales, S., & Segura, J. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos. Ciencia y Enfermería, 19(3), 11-21. <https://www.redalyc.org/pdf/3704/370441812002.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4.ª ed.). McGraw Hill/ Interamericana editores, S.A. DE C.V. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Izquierdo, R. (2024). Estilos de liderazgo situacional del profesional de enfermería en el servicio de neonatología en un hospital del MINSA – 2022 (Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/534fd844-7c7a-4ffe-977b-345649c3bfc1/content>
- Julián, F., Reyes, C., Castillo, E., Coronel, V., Cabanillas, I., & Salas, M. (2023). Estilos de Liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000500994&lng=es&nrm=iso
- Manzilla, H. (s.f.). Liderazgo transaccional.

- <https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-transaccional/>
- Maraboto, M. (2021, febrero 10). Liderazgo transformacional. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Maxwell, J. C. (2005). Líder de 360°. Editorial líder latino. https://pqs.pe/wp-content/uploads/2021/03/John_C_Maxwell_Lider_De_360_Grados.pdf
- Nuñera, J. M. (2021). Liderazgo de enfermería en atención primaria de salud de la red asistencial Chiclayo, 2018 [Tesis de Grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3836/1/TD_Nure%C3%B1aMontenegroJuliaMaria.pdf
- Palomino, R. (2018). Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29633>
- Pérez, G. (2018). Calidad de servicio y satisfacción del usuario en consultorios externos del hospital “Víctor Larco Herrera” – Lima 2018 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/ciencias-empresariales/perez-sac/82119295>
- Quiquia, T. (2018). Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los recursos humanos en la oficina de gestión y desarrollo del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5457>
- Quispe, A. L. (2019). Calidad de atención y satisfacción de los usuarios en el Seguro Social de Salud EsSalud 2018 [Tesis de título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Universidad Garcilaso. <https://repositorio.uigv.edu.pe/search>
- Rozo, L., Flores, J., & Gutiérrez, L. (2019). El liderazgo organizacional como

- elemento clave para la gestión estratégica. *Investigación Administración e Ingenierías*, 7(20), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Salcedo, A. (2022). Cultura política, cultura organizacional y liderazgo gerencial desde la perspectiva de la complejidad. *Investigación, Administración e Ingenierías*, 9(26), 81-87. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2933>
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Editorial Punta Santa Fe.
- Sandoval, R. S. (2023). Percepción de liderazgo en la implementación de estrategias organizacionales ante el Covid 19 en escuelas de educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 27(3). <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/17213/29573>
- Sangronis, Y., Quero, E., Maldonado, D., & Isea, J. (2024). Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la gestión de la salud pública de un hospital. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.93>
- Terán, A., Montenegro, L., García, P., & Realpe, J. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1). https://www.researchgate.net/publication/319271585_Diagnostico_de_las_variables_del_comportamiento_organizacional_en_farmacias_de_Sangolqui_Ecuador
- Valbuena, L., Ruiz, M., & Páez, A. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), e2125. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Walpole, R. E., & Myers. (1996). *Probabilidad y estadística* (4.ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Yallerco, R., & Umire, J. (2020). Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020 [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c5918b8-6ff0-4145-bce3-7cd50ac5647c/content>
- Zuzana, J. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de

un caso real. Universitat de les Illes Balears.
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS SERVICIOS DE SALUD DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA,2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera los estilos de liderazgo se vienen aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?.	Identificar cuáles son los estilos de liderazgo que se viene aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024	<p>Básica</p> <p>porque se basa en el estudio de los Estilos de Liderazgo del Hospital Rebagliati</p> <p>Descriptiva. Porque describe la situación en la que se encuentra el Hospital Rebagliati.</p> <p>Enfoque cuantitativo. Porque se utilizó la estadística descriptiva e inferencial</p>	<p>Diseño. No experimental transversal porque no sufrirá cambio alguno con respecto a las variables en estudio, además es de corte transversal ya que la recolección de datos se realizará en una determinada temporalidad y lugar.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		
¿Cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Transformacional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?	Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Transformacional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>Cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Transaccional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p>	<p>Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Transaccional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Correctivo en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p>	<p>Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Correctivo en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p>		

ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado colaborador, este cuestionario tiene como objetivo ayudar a identificar las prácticas de liderazgo, tal como Ud. las percibe. Por favor conteste la encuesta con total honestidad y sinceridad de manera tal que los resultados reflejen real y objetivamente el ambiente laboral de su empresa. Todas las respuestas son válidas; no hay respuestas correctas ni incorrectas.

I) Datos Demográficos, Escolares y Organizacionales

Sexo: F M	<i>Edad en años:</i>	Último año de estudios
<i>Antigüedad en la empresa</i>	De 20 a 35	Secundaria
Menos de 5 años	DE 35 a 50	Técnico
De 5 a 10 años	De 50 a 65	Licenciatura
Más de 10 años	Más de 65	Maestría/Doctorado

Antigüedad en el puesto	Considera que sus habilidades para desempeñar las labores que el gerente le asigna son:
Menos de 3 años	Suficientes Adecuadas Insuficientes
De 3 a 5 años	Considera que el equipo de trabajo es:
De 6 a 10 años	Amónico Conflictivo
Más de 10 años	

A continuación, hay una lista de oraciones, por favor, marque para cada fila sólo 1 respuesta

N	DIMENSIÓN	Nunca	Casi Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	A menudo	Normal	Siempre
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
1	Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista							
2	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión							
3	Expresa su interés a los demás por sus aportes para resolver problemas							
4	Estimula a los demás a expresar sus ideas							
5	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida							
6	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo							
7	Se interesa en conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo							
8	Construye una visión motivante del futuro							
9	Muestra confianza en alcanzar las metas							
10	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos							
11	Ayuda a los demás a centrarse en metas que son alcanzables							

12	Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar en equipo							
13	Es un modelo a seguir para los demás							
14	Enseña y orienta a los trabajadores							
15	Trata a los demás con respeto							
16	Toma en cuenta las necesidades, habilidades y aspiraciones de los trabajadores							
17	Apoya a los trabajadores a desarrollar sus fortalezas							
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL							
18	Conoce las necesidades de cada miembro del grupo							
19	Apoya a los trabajadores a que se esfuercen							
20	Informa las fortalezas de cada uno de los miembros							
21	Expresa su satisfacción cuando los demás cumplen con los esperado							
22	Felicita a sus trabajadores por los objetivos logrados							
23	No interfiere en los problemas hasta que se vuelvan serios							
24	Supervisa a los trabajadores solamente cuando ocurre algo malo							
25	Realiza seguimiento de los errores que se presentan							

26	Pone atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos							
27	Interviene cuando las actividades está funcionando erróneamente							
	LIDERAZGO CORRECTIVO							
28	Tarda en involucrarse cuando surge situaciones relevantes							
29	No suele estar en todos los problemas importantes							
30	No toma decisiones							
31	No corrige las fallas ni errores							
32	Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo							
33	Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir							

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

1. NOMBRE DEL JUEZ	LILIANA MARIVEL FIGUEROA ROQUE
PROFESION	LIC. ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION
2. GRADO ACADEMICO	MAGISTER
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	30 AÑOS Y EN LA USS 06 AÑOS
CARGO	COORDINADORA PROGRAMA ACADEMICO
ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS SERVICIOS DE SALUD DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI M. LIMA, 2024	
3. GRUPO: N°	
3.1 NOMBRES Y APELLIDOS	GARCIA RAMOS MARIA YSABEL
3.2 PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (x)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL: Identificar cuáles son los estilos de liderazgo que se viene aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024</p> <p>ESPECIFICOS: ¿Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo transformacional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024? ¿Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Transaccional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024? Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Correctivo en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p>
INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ÍTEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES: Indicar los indicadores	
6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de variables. Este cuestionario será aplicado a los colaboradores de Essalud. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con una aspa en TA o en TD si esta de acuerdo de ser así, indique sugerencias.
VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO	
DIMENSION: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
01 Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
02 Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
03 Expresa su interés a los demás por sus aportes para resolver problemas	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
04 Estimula a los demás a expresar sus ideas	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
05 Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
06 Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()

07 Se interesa en conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
08 Construye una visión motivante del futuro	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
09 Muestra confianza en alcanzar las metas	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
10 Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
11 Ayuda a los demás a centrarse en metas que son alcanzables	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
12 Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar en equipo	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
13 Es un modelo a seguir para los demás	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
14 Enseña y orienta a los trabajadores	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
15 Trata a los demás con respeto	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
16 Toma en cuenta las necesidades, habilidades y aspiraciones de los trabajadores	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
17 Apoya a los trabajadores a desarrollar sus fortalezas	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
DIMENSION LIDERAZGO TRANSACCIONAL	
18 Conoce las necesidades de cada miembro del grupo	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
19 Apoya a los trabajadores a que se esfuercen	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
20 Informa las fortalezas de cada uno de los miembros	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
21 Expresa su satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
22 Felicita a sus trabajadores por los objetivos logrados	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
23 No interfiere en los problemas hasta que se vuelvan serios	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
24 Supervisa a los trabajadores solamente cuando ocurre algo malo	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()

25 Realiza seguimiento de los errores que se presentan	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
26 Pone atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
27 Interviene cuando las actividades está funcionando erróneamente	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
DIMENSION LIDERAZGO CORRECTIVO	
28 Tarda en involucrarse cuando surge situaciones relevantes	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
29 No suele estar en todos los problemas importantes	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
30 No toma decisiones	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
31 No corrige las fallas ni errores	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
32 Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
33 Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir	TA (X) SUGERENCIAS: TD ()
PROMEDIO	TOTAL, TA...33..... TOTAL, TD...0.....
OBSERVACIONES	NINGUNA
SUGERENCIAS	


 Lic. Liliana M. Figueroa Roque
 CLAD 1908

FIRMA Y SELLO

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Mp. Karel Ivonne Rojas Jimenez
	PROFESION	Administradora
	ESPECIALIDAD	Administración y Marketing
2.	GRADO ACADEMICO	Maestría
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	18 años.
	CARGO	Docente
Estilos de Liderazgo en los servicios de salud del hospital Edgardo Rebagliati, Lima, 2024		
3.	GRUPO: N°	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	GARCIA RAMOS MARIA YSABEL
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (x)
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL: Identificar cuáles son los estilos de liderazgo que se viene aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>¿Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo transformacional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p> <p>¿Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Transaccional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p> <p>Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Correctivo en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p>
<p>INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:</p> <p>Indicar los indicadores</p>		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de variables. Este cuestionario será aplicado a los colaboradores de Essalud.</p> <p>Agradeceré evaluar cada ítem marcando con una aspa en TA o en TD si esta desacuerdo de ser así, indique sugerencias.</p>
VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO		
DIMENSION: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
01	Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
02	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
03	Expresa su interés a los demás por sus aportes para resolver problemas	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
04	Estimula a los demás a expresar sus ideas	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
05	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
06	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:

07	Se interesa en conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
08	Construye una visión motivante del futuro	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
09	Muestra confianza en alcanzar las metas	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
10	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
11	Ayuda a los demás a centrarse en metas que son alcanzables	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
12	Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar en equipo	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
13	Es un modelo a seguir para los demás	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
14	Enseña y orienta a los trabajadores	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
15	Trata a los demás con respeto	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
16	Toma en cuenta las necesidades, habilidades y aspiraciones de los trabajadores	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
17	Apoya a los trabajadores a desarrollar sus fortalezas	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
DIMENSION LIDERAZGO TRANSACCIONAL			
18	Conoce las necesidades de cada miembro del grupo	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
19	Apoya a los trabajadores a que se esfuercen	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
20	Informa las fortalezas de cada uno de los miembros	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
21	Expresa su satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
22	Felicita a sus trabajadores por los objetivos logrados	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
23	No interfiere en los problemas hasta que se vuelvan serios	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
24	Supervisa a los trabajadores solamente cuando ocurre algo malo	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()

25	Realiza seguimiento de los errores que se presentan	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
26	Pone atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
27	Interviene cuando las actividades está funcionando erróneamente	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
DIMENSION LIDERAZGO CORRECTIVO		
28	Tarda en involucrarse cuando surge situaciones relevantes	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
29	No suele estar en todos los problemas importantes	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
30	No toma decisiones	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
31	No corrige las fallas ni errores	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
32	Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
33	Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir	TA (✓) SUGERENCIAS: TD ()
	PROMEDIO	TOTAL, TA..... TOTAL, TD.....
	OBSERVACIONES	
	SUGERENCIAS	


 FIRMA Y SELLO
 16630892

1	NOMBRE DEL JUEZ	Sandra Mory Guarnizo
2.	PROFESION	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
	GRADO ACADEMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente
Estilos de Liderazgo en los servicios de salud del hospital Edgardo Rebagliati, Lima, 2024		
3.	GRUPO: N°	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	GARCIA RAMOS MARIA YSABEL
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (x)
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL: Identificar cuáles son los estilos de liderazgo que se viene aplicando en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024</p> <p>ESPECIFICOS: ¿Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo transformacional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024? ¿Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Transaccional en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024? Analizar cuál es el nivel de la dimensión Liderazgo Correctivo en los servicios de salud del Hospital Rebagliati, 2024?</p>
INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGUN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER ENCUESTA LOS SIGUIENTES INDICADORES: Indicar los indicadores		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de variables. Este cuestionario será aplicado a los colaboradores de Essalud. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con una aspa en TA o en TD si esta desacuerdo de ser así, indique sugerencias.
VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO		
DIMENSION: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
01	Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
02	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
03	Expresa su interés a los demás por sus aportes para resolver problemas	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
04	Estimula a los demás a expresar sus ideas	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
05	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
06	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	TA (x) TD () SUGERENCIAS:

NOMBRE D
 PROFESIO
 ESPERADO
 GRA

07	Se interesa en conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
08	Construye una visión motivante del futuro	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
09	Muestra confianza en alcanzar las metas	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
10	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
11	Ayuda a los demás a centrarse en metas que son alcanzables	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
12	Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar en equipo	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
13	Es un modelo a seguir para los demás	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
14	Enseña y orienta a los trabajadores	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
15	Trata a los demás con respeto	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
16	Toma en cuenta las necesidades, habilidades y aspiraciones de los trabajadores	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
17	Apoya a los trabajadores a desarrollar sus fortalezas	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
DIMENSION LIDERAZGO TRANSACCIONAL			
18	Conoce las necesidades de cada miembro del grupo	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
19	Apoya a los trabajadores a que se esfuercen	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
20	Informa las fortalezas de cada uno de los miembros	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
21	Expresa su satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
22	Felicita a sus trabajadores por los objetivos logrados	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
23	No interfiere en los problemas hasta que se vuelvan serios	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
24	Supervisa a los trabajadores solamente cuando ocurre algo malo	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()

25	Realiza seguimiento de los errores que se presentan	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
26	Pone atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
27	Interviene cuando las actividades está funcionando erróneamente	TA () SUGERENCIAS:	TD ()
DIMENSION LIDERAZGO CORRECTIVO			
28	Tarda en involucrarse cuando surge situaciones relevantes	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
29	No suele estar en todos los problemas importantes	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
30	No toma decisiones	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
31	No corrige las fallas ni errores	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
32	Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
33	Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
	PROMEDIO	TOTAL, TA.....	TOTAL, TD.....
	OBSERVACIONES		
	SUGERENCIAS		

Sandra María
FIRMA Y SELLO

DNI 16658540

ANEXO 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 05 de Junio de 2024

Señora
Dra. Carla Reyes Reyes
Directora de la Escuela de Administración
Faculta de Ciencias Empresariales
Universidad Señor de Sipán
Presente:

Asunto : Autorización para realizar Trabajo de investigación

Es grato dirigirme a usted, para comunicarle que se autoriza a la Sra. Maria Ysabel Garcia Ramos Alumna del curso de Investigación II - Escuela de administración – USS, para realizar su Trabajo de investigación "Estilos de liderazgo en los servicios de salud del HNERM".

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



PUBLIO ROMÁN MALDONADO
Gerente Central de Gestión Financiera
ESSALUD

Anexo 5. Resolución de trabajo de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0362-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 22 de julio de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0233-2024/FACEM-DC-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajos de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación II, del X ciclo Sec. A y C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipón, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación de los estudiantes del Curso de Investigación II, correspondiente al X ciclo – Sec. A y C, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS Dr. Néstor Caceres Torres
Decano de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÓN S.A.C.


USS Licet Sibá
Secretario Académico, Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÓN S.A.C.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo.

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimental
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº0262-2024-FACEM-USS**

Sec. A

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	GARCIA RAMOS MARÍA YSABEL	ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS SERVICIOS DE SALUD DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTÍNEZ, LIMA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Sec. C

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	CAMPOS BALTISTA CARLOS DANIEL	GESTIÓN AMBIENTAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICLAYO -2023	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
2	CASTAÑEDA PEREZ ROSA GRICELIA LOPEZ CHILCON SHEYLA NICOLE	CULTURA ORGANIZACIONAL Y FORMALIZACIÓN DE LAS MYPES EN EL CENTRO POBLADO LIMONCARRO - TRUJILLO, 2023	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
3	MAZA LORENZO DORA MARGOT JUÁREZ INOÁN CARMEN ELIZABETH	USO DE TECNOLOGÍA EN LA EMPRESA TRANSPORTES DE PASAJEROS SANTÍSIMA VIRGEN ISABEL S.R.L MORROPPE 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
4	PEÑA SIFUENTES CESAR AUGUSTO POZO MEJIA JESUS ARTIDORO	BLOCKCHAIN COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA TRANSPARENCIA EN EL ÁREA LOGÍSTICA EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, 2023	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	SABA VALENCIA JENIFER KATHERINE	ANÁLISIS DEL POSICIONAMIENTO DE "MARKET FAST" EN LA CIUDAD DE MONSEFÚ 2023	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
6	SALAZAR DAVILA ANTHONY	CALIDAD DE ATENCIÓN DE LOS USUARIOS DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE APOYO GUSTAVO LANATTA LUJAN BAGUA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
7	SANTISTEBAN VERA ABELARDO	INFLUENCIA DE LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN EN UNA EMPRESA AGRARIA DE CHICLAYO	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
8	QUIROZ HERNANDEZ JHOANA ELIZABETH VASQUEZ OLANO ANA NELVA	ANÁLISIS DEL POSICIONAMIENTO DE LA MARCA YAMISAL DE LA EMPRESA D' UNEYAJU S.A.C, CHICLAYO 2023	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481621

**CENTROS
EMPRESARIALES**


Av. Lu's Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 6. T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	P1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Página:	1 de 1

Lima, 18 de julio de 2024

Señores

Vicerrectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

García Ramos María Ysabel con DNI 07235964

En mi calidad de autor exclusivo del trabajo de investigación/tesis titulada: **Estilos de Liderazgo en los servicios de salud del Hospital Edgardo Bolognini Martins, Lima, 2024**

presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autoriza al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y mostrar al mundo la producción intelectual de la Universidad representada en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:


- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.us.edu.pe> así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
García Ramos María Ysabel	07235964	

ANEXO 7: FOTOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, Coordinador de investigación del Programa de **Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del **trabajo titulado: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS SERVICIOS DE SALUD DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA, 2024**, elaborado por el estudiante: **María Ysabel García Ramos**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 15% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 05 de noviembre de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538