



La investigación, su esencia y arte.

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN
LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNÁNDEZ, TAYACAJA 2025”**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

LI 12: GESTION DE LA SALUD Y EL CUIDADO DE ENFERMERÍA

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

SALUD Y BIENESTAR

CAMPO DE LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO OCDE:

3.00.00-Ciencias médicas, ciencias de la salud 3.03.00-Ciencias de la salud

PRESENTADO POR:

OYOLA QUISPE, YUVITZA

ORCID [0009-0007-1522-1585](https://orcid.org/0009-0007-1522-1585)

ASESOR:

ROBERTO ESCOBAR VILLANUEVA

ORCID [0009-0000-0077-0409](https://orcid.org/0009-0000-0077-0409)

PAMPAS-PERÚ

2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN

UNAT

Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo

Ley de Creación N° 29716



"Año de la recuperación y consolidación de la economía Peruana"

	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO.</p> <p>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA</p>	<p>Página 1 de 1</p>
--	--	----------------------

ACTA DE SUSTENTACIÓN EN LA MODALIDAD PRESENCIAL PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Expediente N°07-EPE/2025

En el auditorium de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, ubicado en el Distrito de Ahuaycha, Provincia de Tayacaja, Región Huancavelica, el día **23 de octubre del 2025**, a las **09:00 horas**, se reunieron los miembros del jurado calificador designados con Resolución de Coordinación de Facultad N°0021-2024-C-FCS-UNAT de fecha 30 de octubre del 2024 y con Resolución de Coordinación de Facultad N.º 0067-2025-C-FCS-UNAT, de fecha 16 de octubre del 2025, se Declara Expedito para la sustentación de tesis, para evaluar la defensa de la tesis titulada:

"ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNÁNDEZ, TAYACAJA 2025"

Presentado por la Bachiller **Oyola Quispe, Yuvitza**, y asesorado por el Mg. Roberto Escobar Villanueva

Después de haber calificado el informe final de tesis, escuchada la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas por el Jurado, se le declara APROBADO

para optar el Título de **LICENCIADO EN ENFERMERÍA** con la calificación de 17.

que corresponde a la condición MUY BUENO

En consecuencia, el sustentante queda en condiciones de recibir el Título Profesional que se indica, de conformidad con las Normas Estatutarias y la Ley Universitaria en vigencia, siendo las 11:00, del mismo día, mes y año se da por concluida la sustentación, firmando los presentes.

Dr. BLAS OSCAR, SÁNCHEZ RAMOS	Mg. SILVIA A., HUAYLLANI QUISPE	MG. ROBERTO ESCOBAR VILLANUEVA
PRESIDENTE	MIEMBRO	ASESOR

OFICINA ADMINISTRATIVA:
Jr. Bolognesi N° 416 - 416 - Pampas
- Tayacaja - Huancavelica

OFICINA DE ADMISIÓN:
Jr. Lima esquina con el Jr. Bolognesi, Plaza Principal,
Pampas - Tayacaja - Huancavelica

LOCAL ACADÉMICO:
Vía Rumbó 1300 metros al Jr. Alfonso Ugarte,
Daniel Hernández - Tayacaja - Huancavelica

<https://unat.edu.pe/>

mesadepartes@unat.edu.pe

934 568 898

CONSTANCIA DE CONFORMIDAD

UNAT

Universidad Nacional Autónoma de Tayaaja Daniel Hernández Morillo

Ley de Creación N° 29716



La investigación, su esencia y arte.

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que el (la) Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNÁNDEZ, TAYACAJA 2025" desarrollado por la Bachiller en Enfermería OYOLA QUISPE YUVITZA, para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería, asesorada por el **MG. ROBERTO ESCOBAR VILLANUEVA**; es inédito y cumple con los requisitos de conformidad de originalidad, evidenciándose en el informe de originalidad un porcentaje de similitud de diecinueve por ciento (19%).

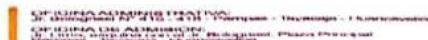
Se otorga la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Ahuaycha, 25 de setiembre de 2025



Constancia: N° 007
Expediente: N° 007-2025-UI-FSC-UNAT (25/09/2025)

CC. Archivo



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis papitos, hermanos y mi novio, por su apoyo constante y educación que forjaron mi carácter y determinación. Su esfuerzo y confianza han impulsado en mi desarrollo personal.

A mis educadores y asesor Roberto Escobar, quienes, con su orientación académica, paciencia y compromiso, fueron una guía en la realización de este trabajo de investigación, aportando conocimientos valiosos que enriquecieron mi formación profesional.

A los empleados de sector salud de la Micro Red Daniel Hernández, por su colaboración y disponibilidad durante el procedimiento de recopilación de datos, mostrando dedicación hacia la constante mejora del sistema sanitario.

A mis amigas, por su motivación, palabras de aliento y momentos compartidos que hicieron más llevadero este camino.

A todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron al logro de este objetivo, mi más profundo aprecio.

DEDICATORIA

Dedico a mis papas, este logro académico es un claro reflejo del amor inquebrantable, el empeño y la dedicación que han invertido en mi formación. Cada sacrificio que han realizado, cada jornada de arduo trabajo y cada elección que tomaron en mi nombre han sido la base sobre la cual he construido mi éxito.

A mis hermanos. Por ser mi mayor motivación y por siempre estar a mi lado durante esta maravillosa etapa de mi vida, por festejar mis victorias como si hubieran sido de ustedes. Les agradezco por ser mis mayores admiradores y por impulsarme a dar lo mejor de mí.

A mi novio, tu ayuda a sido muy valiosa, has estado conmigo incluso en momentos y situaciones turbulentas. No fue fácil, tú siempre me motivabas, me decías que lo conseguiría.

Yuvitza

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	I
ACTA DE SUSTENTACIÓN	II
CONSTANCIA DE CONFORMIDAD	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE DE CONTENIDO	VI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I.INTRODUCCIÓN	12
1.1.Descripción del problema	12
1.2.Formulación de los problemas.....	15
1.2.1.Problema general	15
1.2.2.Problemas específicos	15
1.3.Objetivo de la investigación	16
1.3.1.Objetivo general.....	16
1.3.2.Objetivo específicos.....	16
1.4. Justificación del estudio.....	16
1.4.1.Justificación teórica	16
1.4.2.Justificación práctica.....	17
1.4.3.Justificación metodológica.....	17
1.4.4.Justificación social	18
II.MARCO TEÓRICO	19
2.1.Antecedentes de investigación internacional, nacional y local	19
2.1.1.Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2.Antecedentes nacionales	21
2.1.3.A Nivel local	23
2.2.Marco conceptual de las variables y sus dimensiones	23
2.2.1.Bases teóricas.....	23
2.2.2.Marco conceptual de la variable estilos de liderazgo	25

2.2.3.Marco conceptual de la variable gestión de recursos humanos	29
2.3.Definición de términos	31
2.4.Formulación de hipótesis	33
III.METODOLOGÍA	35
3.1.Enfoque y tipo.....	35
3.2.Nivel de investigación.....	35
3.3.Método de investigación	35
3.4.Diseño de investigación	36
3.5.Población, muestra y muestreo	36
3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.7.Procedimiento de recolección de datos	39
3.8.Operacionalización de las variables	41
3.9.Aspectos éticos	44
IV.RESULTADOS.....	45
4.1.Descripción de resultados	45
4.2.Contrastación de hipótesis	50
4.2.1.Contrastación de hipótesis general.....	50
4.2.2.Contrastación de hipótesis específicas.....	51
V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
VI.CONCLUSIONES	60
VII.RECOMENDACIONES.....	61
VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
IX.ANEXOS	66
ANEXO 01: Matriz de consistencia.....	67
ANEXO 02: Constancia de conformidad de originalidad.....	69
ANEXO 03: Reporte de similitud	70
ANEXO 04: Consentimiento informado.....	75
ANEXO 05: Instrumento de recolección de datos	76
ANEXO 06: Base de datos.....	81

ANEXO 07: Autorización para aplicación de instrumento.....	82
ANEXO 08: Evidencia fotográfica	83
ANEXO 09: Confiabilidad.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Relación entre estilo de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.....	45
Tabla N° 02: Características Sociodemográficas de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.....	46
Tabla N° 03: Relación entre el estilo de liderazgo transformacional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.....	47
Tabla N° 04: Relación entre estilo de liderazgo transaccional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.....	48
Tabla N° 05: Relación entre el estilo de liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.....	49

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y correctivo) y la gestión de recursos humanos percibida por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja – 2025. **Metodología:** El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 126 trabajadores de salud y la muestra fue de 95, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicaron dos instrumentos: la escala MLQ-5X para medir estilos de liderazgo y una escala tipo Likert para evaluar la gestión de recursos humanos, ambos validados y con alta confiabilidad ($\alpha=0.96$). **Resultados:** Los resultados evidenciaron que el estilo de liderazgo más frecuente fue el transformacional. Asimismo, la gestión de recursos humanos fue percibida mayoritariamente como regular a excelente. La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente significativo ($r_s = 0.958$; $p < 0.05$), lo que indica una relación positiva muy fuerte entre los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos. Específicamente, se halló que los trabajadores que percibían un liderazgo correctivo deficiente, también evaluaban negativamente la gestión institucional, mientras que aquellos que percibían un liderazgo excelente, calificaban de forma positiva la gestión del recurso humano. **Conclusiones:** Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos en la Micro Red Daniel Hernández. Los estilos transformacional y transaccional se asocian positivamente con una gestión eficiente, mientras que el estilo correctivo, cuando es mal ejercido, se relaciona con percepciones negativas sobre la organización. Se recomienda fortalecer las capacidades de liderazgo del personal directivo para mejorar el clima organizacional, la motivación y el desempeño del recurso humano en salud.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, gestión de recursos humanos, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo correctivo, sector salud.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between leadership styles (transformational, transactional, and corrective) and human resource management as perceived by health workers at the Micro Red de Salud Daniel Hernández, Tayacaja – 2025. **Methodology:** This was a quantitative, basic research study with a correlational level and a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 126 health workers, and the sample included 95 participants selected through simple random probability sampling. Two instruments were applied: the MLQ-5X scale to measure leadership styles and a Likert-type scale to evaluate human resource management. Both instruments were validated and showed high reliability ($\alpha = 0.96$). **Results:** Findings showed that the most prevalent leadership style was transformational. Human resource management was mostly perceived as ranging from regular to excellent. The Spearman correlation test yielded a significant coefficient ($r_s = 0.958$; $p < 0.05$), indicating a very strong positive relationship between leadership styles and human resource management. Specifically, workers who perceived corrective leadership as deficient also rated human resource management poorly, while those who rated leadership as excellent also rated HR management positively. **Conclusions:** There is a significant relationship between leadership styles and human resource management in the Micro Red de Salud Daniel Hernández. Transformational and transactional styles are positively associated with effective management, while poorly applied corrective leadership is linked to negative perceptions. It is recommended to strengthen leadership skills among health managers to enhance organizational climate, motivation, and workforce performance.

Keywords: Leadership styles, human resource management, transformational leadership, transactional leadership, corrective leadership, health sector.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

La gestión de recursos humanos en el sector salud constituye un pilar fundamental para garantizar la eficiencia, calidad y sostenibilidad de los servicios sanitarios. Uno de los factores determinantes para el buen funcionamiento del recurso humano es el estilo de liderazgo que se ejerce en las instituciones, ya que influye directamente en la motivación, desempeño, clima organizacional y en última instancia, en la atención al usuario (1).

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha resaltado que el déficit de liderazgo efectivo en los sistemas sanitarios. es una de las principales causas de la baja calidad en la atención y de la insatisfacción del personal de salud. (2) En su informe de año 2022, la OMS señaló que el 40% de los trabajadores de la salud en países de ingresos medios y bajos, expresaron insatisfacción con sus condiciones laborales, atribuyendo en gran medida a estilos de liderazgo autoritarios o indiferentes y a una pobre gestión del recurso humano (2).

En Latinoamérica, los problemas asociados a la gestión del personal sanitario y al liderazgo se han intensificado por las condiciones laborales precarias, la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento profesional. Según datos del Observatorio Regional de Recursos Humanos de la Organización Panamericana de Salud (OPS), más del 60% de los trabajadores de la salud en América Latina, consideran que sus centros de trabajo carecen de líderes capaces de generar compromiso y direccionamiento estratégico (2).

En México, un estudio realizado en hospitales públicos del estado de Veracruz, se identificó una fuerte correlación entre los estilos de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, mientras que estilos autoritarios generaban mayor rotación de personal y baja motivación; asimismo, se evidenció que los directivos con habilidades comunicativas y participativas lograban mejores resultados en la gestión del talento humano (3).

En Colombia, una investigación desarrollada en instituciones de salud de Bogotá concluyó que los estilos de liderazgo orientados al logro y a la cooperación están asociados con una gestión eficiente de los recursos humanos, en comparación con aquellos estilos centrados en el control rígido y la jerarquía; además, Se resaltó que el líder transformacional fortalece la dedicación de la organización y disminuye el ausentismo laboral. (4).

En Ecuador, estudios en centros hospitalarios de Quito señalaron que el liderazgo democrático y participativo favorece la innovación en la gestión del recurso humano, mientras que estilos autoritarios generan climas organizacionales negativos, afectando la calidad de los servicios; la investigación resaltó que solo el 32% del personal encuestado percibía un liderazgo positivo por parte de sus superiores, lo que evidencia un área crítica para mejorar (5).

Del mismo modo en el Perú, el sector salud enfrenta serios desafíos relacionados a la administración del potencial humano, existe problemas críticos de la falta del liderazgo efectivo en las instituciones de salud públicos. Conforme al Ministerio de Salud (MINSA), se encuentran brechas importantes sobre la conducción del trabajador asistencial y administrativo, lo que repercute sobre la eficiencia dentro de los servicios, la moral de los trabajadores y su eficiente atención al beneficiario (6).

En el ámbito nacional, el Diagnóstico Situacional de recursos del personal de Salud del MINSA 2022 evidenció que el 57% del personal principal que brinda atención consideran sobre sus líderes que no impulsan el desempeño activo en el proceso de tomar decisiones, y un 61% manifestó que no recibe retroalimentación adecuada sobre su desempeño laboral. Este déficit de liderazgo se traduce en climas organizacionales tensos, baja motivación y alta rotación de personal, especialmente en zonas rurales y andinas (7).

En Lima, un estudio desarrollado en hospitales del Sistema de Salud Lima Este identificó una conexión significativa dentro de los tipos de liderazgo y calidad en la gestión del recurso humano. El estilo transformacional mostró efectos positivos en la motivación, compromiso institucional y resolución de conflictos, mientras que el estilo

autoritario generó mayores índices de ausentismo y quejas internas; El estudio también reveló que solo el 38% del personal se sentía respaldado por sus superiores en decisiones clínicas y administrativas (5).

En la región Junín, específicamente en el centro Hospitalario Daniel Alcides Carrión del distrito de Huancayo, una investigación encontró que el liderazgo transaccional fue el prevaleciente, con una organización jerárquica y una supervisión rígida. Este enfoque generó bajos niveles de satisfacción y escasa iniciativa entre los trabajadores de salud. El 62% del personal expresó que las relaciones laborales eran poco colaborativas y que no existían incentivos para el trabajo en equipo (8).

Dentro de la ciudad del Cusco, un estudio realizado en dichos centros de salud perteneciente a la Red Cusco Sur, concluyó que el liderazgo participativo y democrático favorecen cierta gestión con mayor eficiencia de estos recursos humanos, al incentivar una comunicación abierta y sentido de pertenencia. Sin embargo, también se detectó que muchas unidades todavía mantienen liderazgos tradicionales que dificultan la innovación y el desarrollo profesional; La investigación resalta que el 48% de los trabajadores de salud no sienten que son escuchados dentro de su entorno de trabajo (9).

En la ciudad Huancavelica, las autoridades sanitarias reconocieron formalmente las brechas de los recursos humanos, y estableció durante junio del 2024 un comité específico para su estimación, lo que evidencia desafíos de gestión y poco liderazgo de equipos de gestión en salud (10).

Durante 2024, la Red de Salud Tayacaja tramitó y aprobó el cambio del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) para ajustar plazas y costos, un indicador administrativo de necesidades no cubiertas en posiciones clave de gestión y jefaturas (10).

En paralelo, la literatura reciente subraya que la variabilidad de estilos de liderazgo en servicios de salud se asocia con desempeño organizacional y seguridad del paciente, reforzando la pertinencia de abordar déficits de liderazgo como problema de gestión en el primer nivel de atención (11).

Aunque en marzo de 2025 cinco IPRESS de la Micro Red Daniel Hernández alcanzaron reconocimiento como “establecimientos amigos de la madre, la niña y el niño”, lo que muestra avances puntuales de calidad, la propia Red informó que en 2024 solo se logró gestionar tres plazas permanentes ante el MINSA, señal de una dotación directiva/operativa aún limitada para sostener mejoras y desplegar liderazgo efectivo en todos los establecimientos (12). Adicionalmente, los ajustes administrativos (p. ej., modificaciones del plan anual de contrataciones que incluyen al Centro de Salud Daniel Hernández) evidencian una gestión en adaptación permanente, compatible con un déficit de liderazgo para planificar, coordinar y consolidar equipos de trabajo estables. En conjunto, el contexto local justifica una intervención investigativa orientada a diagnosticar y reducir el déficit de liderazgo en la micro red durante 2025.

Por lo tanto, es prioritario investigar los estilos de liderazgo existentes en esta micro red de salud y su relación con la gestión del personal, a fin de proponer mejoras organizativas que contribuyan a un sistema de salud más equitativo, eficiente y centrado en las personas (12).

1.2. Formulación de los problemas

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuáles son las Características Sociodemográficas de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el estilo Liderazgo transformacional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- ✓ Determinar relación que existe entre el estilo de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

1.3.2. Objetivo específicos

- ✓ Describir las Características Sociodemográficas de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.
- ✓ Identificar la relación entre el estilo Liderazgo transformacional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.
- ✓ Identificar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.
- ✓ Identificar la relación entre el estilo de liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Justificación teórica

La investigación tiene relevante teóricamente porque la investigación se sustenta en teorías contemporáneas del liderazgo y en modelos actuales de gestión del talento humano, lo que permite comprender de manera profunda cómo el comportamiento del líder influye en el entusiasmo, desempeño y dedicación de los trabajadores de salud. Además, se contribuye al cuerpo de conocimiento sobre la administración del sector salud, una disciplina aún en

consolidación en el contexto peruano rural. Así mismo esta tesis permitirá aportar evidencia empírica que respalde o cuestione los marcos conceptuales existentes y, a su vez, abrir nuevas líneas de investigación destinadas a reforzar las habilidades gerenciales y de liderazgo en el primer nivel de atención, especialmente en zonas alto andinas como Taya caja.

1.4.2. Justificación práctica

En cuanto a la práctica la tesis se justifica porque la Micro Red de Salud Daniel Hernández enfrenta desafíos concretos relacionados con el desempeño del personal, la rotación laboral, el ausentismo y el clima organizacional. Estas dificultades están vinculadas, en muchos casos, a la forma en que se ejerce el liderazgo. Por lo tanto, identificar el estilo de liderazgo predominante y su impacto en la gestión del recurso humano permitirá comprender las debilidades actuales y proponer acciones correctivas o de mejora. Así mismo esta permitirá brindar a los responsables de la gestión sanitaria local información útil que les permita tomar decisiones más acertadas respecto a la selección, formación y acompañamiento de sus líderes organizacionales. Asimismo, los resultados podrán ser utilizados como insumo para el diseño de políticas de desarrollo institucional, formación de líderes y fortalecimiento del talento humano en el ámbito regional y nacional.

1.4.3. Justificación metodológica

Esta investigación es justificada metodológicamente porque, se ha optado por un enfoque cuantitativo, tipo correlacional y con diseño no experimental, lo cual permite medir de manera objetiva la relación que se da entre estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en la institución sanitaria. Esta metodología permite adquirir información válida y confiable mediante el uso de herramientas estructuradas, como son las encuestas, que garantizan la recolección sistemática de datos. Atraves de esta investigación permitió identificar patrones, correlaciones y diferencias significativas entre las variables de estudio, lo que permitirá establecer conclusiones sólidas y fundamentadas. Además, esta estrategia metodológica posibilita la reproducción del estudio en otras unidades

de salud similares, contribuyendo a la generalización de los resultados en contextos comparables.

1.4.4. Justificación social

Socialmente la Investigación es relevante porque la calidad de los servicios de salud no solo depende de la infraestructura o tecnología disponible, sino fundamentalmente del recurso humano que los gestiona y ejecuta. En este sentido, los estilos de liderazgo ejercidos por quienes ocupan cargos directivos o de supervisión influyen directamente en el bienestar, motivación, desempeño y compromiso del personal de salud. En zonas como Taya caja, donde existen carencias estructurales y limitaciones geográficas, el rol del liderazgo humano y eficaz cobra una mayor importancia para asegurar una atención digna, eficiente y oportuna a la población. Además, una gestión deficiente del talento humano puede traducirse en servicios de salud fragmentados, largas esperas, rotación de personal, maltrato involuntario al usuario, y pérdida de confianza en el sistema público, lo cual afecta de manera directa a las comunidades más vulnerables. Esta investigación permite contribuir al fortalecimiento de los servicios de salud a través del reconocimiento del valor social del liderazgo efectivo y participativo. Los hallazgos de esta investigación permitirán generar propuestas de mejora que impacten positivamente en el ambiente laboral del personal de salud, lo cual se traduce en una mejor calidad de atención para la población. Además, busca promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la colaboración y el liderazgo humano, que responda a las necesidades reales de los trabajadores y, por ende, de los pacientes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación internacional, nacional y local

2.1.1. Antecedentes internacionales

Stephan J et al. (Alemania, 2024) en su investigación **titulado** “Transformational nurse leadership attributes in German hospitals”, cuyo **objetivo:** fue Identificar características sobre liderazgo transformacional en enfermería y su correlación en cuanto a calidad organizacional. **Metodología:** Estudio cuantitativo transversal en 15 hospitales, con encuestas a 240 enfermeros (MLQ adaptado), **Resultados:** El 68% percibió liderazgo transformacional alto; correlación positiva moderada con satisfacción laboral ($p < 0.01$); reducción del 23% en rotación de personal, así mismo se identificaron cinco atributos de liderazgo y once sub atributos como temas principales y subtemas: líderes visionarios que poseen y comunican una visión sólida y sirven como modelos a seguir para inspirar el cambio; líderes estratégicos que se centran en la planificación estratégica y en obtener el apoyo de la alta dirección; líderes que brindan apoyo y empoderan, priorizándose en motivar a los trabajadores el apoyo personalizado y la colaboración en equipo; y la resistencia, que destaca la valentía, la asertividad y la resiliencia ante los desafíos; y la agilidad, que se centra en la presencia, la accesibilidad y la rápida capacidad de respuesta del líder, fomentando la adaptabilidad. **Conclusión:** Se concluyó sobre que el liderazgo transformacional queda muy vinculado a la organización sobre el clima y retención del personal (13).

Alban Higuera J et al. (Ecuador, 2024) en su investigación **titulado** “influencia del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Clínica Touma” en su trabajo el **objetivo:** Es examinar cómo los estilos afectan su desempeño del trabajador de la salud. **Metodología:** Se aplicó una encuesta a 79 colaboradores del área de salud donde se evaluó los estilos de liderazgo y su conexión con el rendimiento laboral. Dicho instrumento denoto una confiabilidad del resultado aceptable ($\alpha = 0,827$). **Resultados:** El estilo transformacional y desempeño del trabajador tienen una asociación

significativamente mayor ($p < 0.01$), es así que se halló que el estilo transaccional (LTFR) tenía una mayor incidencia de configuración de componentes (60.92%) que el liderazgo transformacional (LTSN, 23.66%). La evaluación de la productividad de los empleados de la salud reveló evaluaciones consistentemente altas en los roles de Analista (94%-92%) y Asistente (90%), así mismo se identificó un margen para mejorar el desempeño del Médico/a especialista en Cirugía General (83%) **Conclusión:** Predominancia del liderazgo transformacional mejora significativamente el desempeño del personal (14).

Eslava-Zapata R et al. (Europa/LatAm, 2023) en el estudio que realizo **titulado** “Estilos de liderazgo en organizaciones de Latinoamérica, Estados Unidos y Europa” cuyo **objetivo:** fue Analizar variaciones de estilos de liderazgo post-pandemia en diferentes regiones. **Metodología:** Encuestas en más de 1,200 directivos de salud (Bass MLQ), diseño comparativo entre regiones. **Resultados:** Cuando se realizó el examen a los líderes de la muestra de estudio, se verificó que el 93,83% eran líderes de equipo, un 4,94% de ellos eran líderes autoritarios finalmente un 1,23% eran líderes sociales, en Europa, 59% reporta liderazgo transformacional predominante; compromiso organizacional 12% mayor en grupos transformacionales. **Conclusión:** La sociedad actual exige el liderazgo inclusivo que contribuye a la transformación del equipo de trabajo. Los estudios sobre liderazgo identifican diversos elementos que pueden influenciar en la selección del estilo de liderazgo. En relación a esto, los hallazgos mostraron que el liderazgo de trabajo en equipo es el más común en los líderes (15).

García-Solarte et al. (México, 2022) En su investigación **titulado** “Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de salud”, cuyo **objetivo:** Fue identificar los estilos que predominan y cómo estos llegan a afectar el clima de la organización en un hospital mexicano. **Metodología:** Investigación cuantitativa, analítica y correlacional. Se utilizaron 138 encuestas a enfermeros con un año de experiencia, se descartó las encuestas que no estaban completas y solamente luego de la firma del consentimiento informado. Se emplearon las

herramientas: El análisis del liderazgo situacional y clima organizacional, con un alfa de Cronbach que alcanza el 0.92. Se realizó el análisis estadístico utilizando el SPSS con la versión 25 y se usó la técnica de Rho Spearman. **Resultados:** El liderazgo participativo fue el que más se presentó en la organización en un 46%, sin embargo, la adaptabilidad respecto al estilo de liderazgo resulto escasa, presentado un 61%. Mientras tanto el ambiente organizacional fue apropiado en cada una de sus dimensiones y no se encontraron correlaciones significativas entre el estilo y la adaptabilidad ($p>0.05$). **Conclusión:** Aunque es dominante el liderazgo participativo, su baja adaptabilidad limita su impacto en el clima organizacional (16).

Cabrera Moya et al. (Colombia, 2022) en su investigación **titulado** “Estilos de liderazgo en el sector salud en Colombia” cuyo **objetivo:** fue Describir comportamientos de liderazgo y tácticas de influencia en instituciones hospitalarias. **Metodología:** Estudio descriptivo cualitativo con entrevistas semiestructuradas a 30 directores institucionales. **Resultados:** El 73% de líderes utilizó tácticas de poder positivo; estilos transformacionales se asociaron a mayor innovación y bienestar del personal. **Conclusión:** El liderazgo transformacional potencia resultados organizacionales y clima colaborativo (17).

2.1.2. Antecedentes nacionales

De La Cruz Salazar MJ. (Lima, 2023) en su estudio **titulado** “Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital de Vitarte, Lima Este” tiene como **objetivo** Caracterizar el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería. **Metodología:** Enfoque cualitativo, revisión documental de artículos de 2023. **Resultados:** Identificado liderazgo transformacional en términos de estímulo intelectual y consideración individualizada, señala “deshumanización” al priorizar visión economicista. evidencia un trabajo en equipo centrado en el cuidador, no en el paciente. **Conclusión:** El liderazgo transformacional permite replantear la labor de enfermería, priorizando lo humano sobre lo industrial (18).

González Castillo AM et al. (Lima, 2023) en su investigación **titulado** “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del Hospital Vitarte”, cuyo **objetivo** fue Evaluar el estilo de liderazgo percibido por médicos y su relación con el desempeño. La **metodología:** fue empírica, asociativa y comparativa, con diseño correlacional simple y grupos naturales, trabajando con 407 médicos. **Resultados:** el 50 % percibieron liderazgo democrático alto; la asociación positiva entre liderazgo democrático y desempeño clínico y la mejora del trabajo en equipo y resolución de problemas. **Conclusión:** El liderazgo democrático se asocia a mejor desempeño laboral en médicos (19).

Charca Vilca EP (Cusco, 2022) en su investigación **titulado** “Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un Hospital Nivel II-E, Cusco”, tuvo como **objetivo:** Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional. **Metodología:** Cuantitativo, diseño transversal causal, n=120, instrumentos MLQ-5X y ECOS-S. **Resultados:** El 36.7 % perciben liderazgo transformacional como malo, 33.3 % bueno, 30 % regular; influencia idealizada regular en 62 %, consideración individualizada mala en 45 %, estimulación intelectual mala en 36.7 %; Clima organizacional calificado como bueno, regular o malo en un 33.3 % cada uno. **Conclusión:** Existe influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional, aunque con áreas críticas (20).

Chávez Inga E. (Cajamarca, 2024) en su estudio **titulado** “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal de salud en hospitales del Perú” tuvo como **objetivo** de la investigación fue determinar la asociación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los diferentes servicios. **Metodología:** Se empleó la investigación básica, no experimental y correlacional. La muestra estaba formada por 25 enfermeros que trabajan en la Micro red Conchán, y se utilizó un muestreo no probabilístico. Se empleó la encuesta como método, utilizando un cuestionario acerca del liderazgo transformacional y satisfacción laboral. **Resultados:** indicaron indican que, asociación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la

Micro red Conchán; 5 % del personal percibe liderazgo y satisfacción laboral como “regular”; Carga laboral excesiva: hasta 40 pacientes por enfermera vs 8 recomendados; Insatisfacción del 39 a 44 % en enfermería. **Conclusión:** existe asociación entre las variables: Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral encontrando significancia estadística $p=0.05$, estos resultados explican por la presencia de otras variables intervinientes como la edad (21).

2.1.3. A Nivel local

Mariela Laura. (Huancavelica, 2021) El estudio tiene **titulado:** Estilos de liderazgo y gestión de talentos humanos en el personal administrativo de la universidad de Huancavelica cuyo **objetivo:** de la investigación fue analizar la conexión de tipos de liderazgo y la gestión de los talentos humanos **Metodología:** se utilizó la investigación aplicada, correlacional y diseño no experimental se llegó a tener una población de 70 trabajadores, trabajándose con solo 59 personales y para llegar a medir esta dos variables se usó el rho spearman **Resultados:** se llegó a que hay una relación directa y bien significativa $r_s=0,508$ con $p=0.00$ llegando a decir que hay una conexión entre estilo de liderazgo y gestión de recurso humano **Conclusión:** si hay una conexión positiva entre estas dos variables (22).

2.2. Marco conceptual de las variables y sus dimensiones

2.2.1. Bases teóricas

Teoría de gestión o transaccional: El liderazgo transaccional es una teoría desarrollada principalmente por James MacGregor Burns (1978) y ampliada por Bernard Bass en la década de 1980. De acuerdo a esta teoría sostiene que el vínculo entre un líder con el subordinado se fundamenta con el intercambio de las recompensas por su desempeño: el líder ofrece beneficios, incentivos o reconocimiento a cambio del cumplimiento de metas, normas o tareas específicas (23).

Esta teoría también es modelo más típico del liderazgo y se enfocan en la inspección, el orden y su desempeño del grupo. Esta teoría presenta el liderazgo fundamentado en un sistema de administración de desempeño en el que se recompensa el cumplimiento de las metas y se penalizan los errores. Por consiguiente, el líder cumplirá la función de administrador, tanto de recursos y de trabajadores, cuya responsabilidad sería manejar las aspiraciones de los miembros y ajustarlas a las metas del equipo (21).

Estas teorías se enfocan en las conexiones formadas entre líderes y seguidores; centrándose no solo en el rendimiento grupal, sino también en el desarrollo del potencial de cada uno de los integrantes del grupo. Esta relación entre el líder y el seguidor sigue el respeto a la ética y el cuidado individual de cada subordinado. Los líderes transformacionales motivan e inspiran a sus seguidores, logrando que éstos asuman el mejor papel para lograr los resultados esperados. Además, para ellos es tan importante la definición del objetivo como los medios y la inversión necesaria para lograrlo (22).

Originalmente, estas teorías fueron propuestas por el historiador Thomas Carlyle; usando el término “Gran Hombre” porque, en su momento, se consideraba al liderazgo como una cualidad principalmente masculina, especialmente en términos de liderazgo militar (23).

De acuerdo con este punto de vista, los grandes líderes simplemente nacen con las características internas necesarias, como el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades sociales. Sin embargo; esta teoría establece que los grandes hombres nacen y se vuelven líderes cuando se los necesita en un momento determinado; siendo las cualidades resaltantes el carisma personal, la capacidad de liderazgo, la inteligencia, sabiduría o talento emanado en un momento determinado. Estas teorías suponen que la capacidad de liderazgo es inherente; afirman que un gran líder no se forma, sino que nace con esta capacidad, estando destinado a ocupar una posición de liderazgo; describiéndolos, además, como seres heroicos y míticos (24).

2.2.2. Marco conceptual de la variable estilos de liderazgo

Definición de liderazgo:

Un líder se es un conjunto de cualidades de una persona que tiene capacidad de influenciar de manera positiva en los demás, ya que ellos confían en sus capacidades y habilidades personales para que pueda guiarlos al logro de los objetivos.

La habilidad de liderar de una persona que influye, motiva y orienta a otros hacia el logro de objetivos organizacionales o colectivos. En el contexto organizacional, el liderazgo efectivo es clave para promover la cohesión del equipo, la productividad y es estado al tomar la decisión (25).

Estilos de liderazgo:

Los estilos de liderazgo representan diferentes enfoques o comportamientos que el líder adoptan con el fin de guiar y relacionarse con el subordinado. Estos estilos determinan cómo se toman las decisiones, cómo se comunica la visión institucional, y cómo se gestiona la participación del equipo humano (26).

El liderazgo se ha definido de diversas formas, en términos generales. La noción de que el liderazgo está relacionado con la “influencia” se encuentra a menudo en las investigaciones internacionales. Por lo tanto, el liderazgo sería la habilidad de presentar principios que otros adopten como metas propias, generando un sentido de pertenencia compartida que moviliza a la organización en favor de estos principios comunes (27).

El liderazgo transformacional consiste en inspirar al individuo a lograr más sobre lo que ellos mismos anticipan. Esto, además, genera transformaciones en las instituciones, las agrupaciones y la colectividad, las cuales se traducen en una ventaja para la comunidad (27).

“Liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder” (28).

Elementos del Liderazgo

- ✓ **El objetivo:** Que representa el componente fundamental de la administración educativa. Es esencial que un líder comprenda bien los objetivos de la institución y también la relación con el cumplimiento de los intereses individuales (29).

- ✓ **El poder:** Una manera de ejercer el poder es a través del liderazgo. A partir de las características que definen al líder, uno consigue que sus seguidores lo acepten de manera libre. Este poder uno lo desempeña de varias formas:
 - El líder dirige y guía el comportamiento de las personas a través de recompensas, ejerciendo así el poder premiado.
 - El poder legítimo es cuando se imponen ciertos comportamientos en función del derecho que se tiene por el puesto que se ha conseguido como líder.
 - El poder experto, que se basa en la autoridad del líder sobre los subordinados gracias al dominio de sus habilidades y conocimientos;
 - Finalmente, El líder, debido a sus rasgos personales, motiva la aprobación de sus seguidores también a imitarlo, este el poder referente.

- ✓ **El estilo:** Este se refiere a los variados comportamientos que demuestra el líder al ejercer autoridad así unir intereses y cumplir metas.

- ✓ **Los admiradores:** La base del liderazgo es que los miembros del grupo se unan, se sometan, e imiten al líder (29).

Tipos de estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo transformacional:

El liderazgo transformacional intenta provocar transformaciones favorables en los miembros de la organización al influir sobre sus valores, motivaciones, emociones y necesidades, así llegar a alcanzar metas colectivas y promover el crecimiento personal y profesional del equipo.

Fue propuesto inicialmente por James MacGregor Burns (1978) y más adelante desarrollado por Bernard Bass (1985), quien lo definió como aquel liderazgo que trasciende el interés personal del líder y del subordinado, promoviendo altos niveles de compromiso, desempeño y satisfacción laboral (30).

El líder transformacional inspira a los colaboradores a comprometerse con la visión institucional, fomenta la innovación, ofrece atención individualizada y genera un ambiente de confianza y motivación (30).

Características:

- ✓ Motiva con una visión institucional.
- ✓ Fomenta la creatividad y la autonomía.
- ✓ Se centra en las personas y el crecimiento individual.

Liderazgo transaccional:

liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo que se basa en una relación de intercambio entre el líder y sus subordinados. El líder establece expectativas claras y ofrece recompensas o sanciones en función del cumplimiento o incumplimiento de las tareas asignadas. Este tipo de liderazgo se enfoca en mantener el orden, la supervisión y el cumplimiento de normas dentro de una estructura jerárquica tradicional (31).

El concepto fue propuesto por James MacGregor Burns en 1978, y luego ampliado por Bernard Bass en la década de 1980. A diferencia del liderazgo

transformacional, que busca generar cambios profundos, el liderazgo transaccional se orienta a la gestión eficiente de tareas cotidianas y al logro de objetivos a corto plazo (32).

Este estilo es funcional en organizaciones donde el entorno es predecible y se requiere una estructura clara y estable. Su efectividad se basa en el control, la supervisión y el cumplimiento de metas mediante un sistema de premios y castigos (33).

Características:

- ✓ Define claramente las tareas y expedientes
- ✓ Usa incentivos para motivar el cumplimiento
- ✓ Supervisa el desempeño de manera constante
- ✓ No fomenta el desarrollo personal a largo plazo

Liderazgo laissez-faire (Correctivo):

El laissez-faire llegó a ser subcategoría del liderazgo transaccional, caracteriza por su supervisión constante, el control estricto del desempeño y la intervención directa del líder cuando se presentan errores, desviaciones o fallas en las tareas asignadas. Su objetivo principal es corregir comportamientos inadecuados o incumplimientos, asegurando que las normas y procedimientos establecidos sean cumplidos rigurosamente (34).

Este estilo se enfoca en evitar errores más que en fomentar el desarrollo personal o la innovación. Se basa en el principio de que los subordinados deben seguir órdenes claras, y que el líder está allí para vigilar, sancionar o intervenir cuando las cosas salen mal (35).

Características:

- ✓ Se basa en la vigilancia del desempeño y el cumplimiento normativo.
- ✓ Utiliza castigos o llamados de atención como mecanismos de control.

- ✓ Favorece entornos rígidos, jerárquicos y poco participativos.
- ✓ Minimiza los errores, pero también puede limitar la creatividad o la autonomía.
- ✓ Puede generar estrés o desmotivación si se aplica de forma excesiva.

2.2.3. Marco conceptual de la variable gestión de recursos humanos

Definición:

La gestión de recursos humanos (GRH) se define como el conjunto de políticas, prácticas y procesos destinados a planificar, organizar, desarrollar, dirigir y controlar al personal dentro de una organización, con el fin de alcanzar sus objetivos institucionales mediante el uso eficiente del talento humano (36).

Según Chiavenato, la GRH busca integrar al personal en la organización, promoviendo su desarrollo individual, profesional y social, en un ambiente de trabajo motivador y productivo (36).

En el ámbito de la salud, la GRH tiene un rol estratégico fundamental, ya que el personal sanitario constituye el principal activo de las instituciones. Una gestión adecuada mejora la calidad de los servicios, fortalece el clima organizacional y reduce la rotación del personal (37).

La administración del recurso humano es un campo muy susceptible a la mentalidad predominante en las organizaciones. Es contingente y contextual porque está sujeto a factores como la cultura organizacional, la estructura adoptada por la organización, los rasgos del entorno ambiental, el negocio de la empresa, la tecnología empleada, los procedimientos internos y una multitud más de variables (37).

Se encarga de la administración de los recursos humanos regular a los empleados de la institución, con el fin de establecer metas; es muy importante proteger estas relaciones (38).

La administración del talento humano es una tarea que requiere menos de órdenes, jerarquías y mandatos. Destaca la importancia de que la empresa participe, lo cual incluye adoptar un conjunto de acciones como asegurar el compromiso del personal con los objetivos de la compañía y el pago de los sueldos. Fundamentado en la iniciativa de cada empleado, un trato digno hacia ellos así mismo una capacitación profesional (37).

Características del recurso humano

El manejo de los recursos humanos se vuelve más y más fundamental para que las organizaciones tengan éxito. Contar con empleados no significa contar con talentos. La diferencia entre el individuo y talento: el talento humano es, en todo momento, una clase especial de ser humano. Y no todas las personas son siempre un talento (38).

Importancia y finalidad de la Administración del Recurso Humano

Manch en el año (2010), nos dice que lo que hace al factor humano distinto de otros recursos son atributos como: valores, inteligencia, experiencias, sentimientos, habilidades e imaginación; por eso es esencial a fin de supervivencia de toda entidad. La gestión del capital humano es muy relevante y tiene varias ventajas, entre las que se incluyen.

- ✓ Mejora la calidad, la eficacia y la eficiencia.
- ✓ Tiene un impacto de mejora en los fondos financieros, tecnológicos y materiales.
- ✓ Fomenta que el entorno organizacional sea apropiado.
- ✓ Incrementa el bienestar del personal que es parte del organismo.
- ✓ Aumenta la productividad, la calidad y también la motivación.

Las empresas, para manejar apropiadamente todos los bienes y cubrir las demandas de la sociedad, necesitan personal; a su vez, las empresas son las fuentes de trabajo del cual la sociedad depende, así satisfacer sus

requerimientos. La persona tiene la capacidad de cómo proceder, de qué manera hacerlo, en qué lugar, en qué momento y por qué razón; en otras palabras, tiene el poder de responder a las seis preguntas fundamentales de la administración (40).

Importancia de los recursos humanos en las organizaciones

Sin duda, los recursos humanos son actualmente el bien más esencial de un organismo. La innovación tecnológica, los suministros y la capacidad financiera, que son herramientas de las organizaciones, no tienen importancia por su cuenta sin la participación de seres humanos. Es el ser humano, quien, con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, e, por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce. Existen varios enfoques que sustentan y ponen en relieve la importancia de los recursos humanos, cada uno con diferente orientación, pero con la misma conclusión (36).

2.3. Definición de términos

- ✓ **Estilos de liderazgo:** Hace referencia a los diferentes patrones de comportamiento que los líderes adoptan al dirigir, guiar y comunicarse con su equipo. Incluyen enfoques como el líder transaccional, transformacional como también el laissez-faire, cada una tiene características distintivas en la forma de influir en los colaboradores (25).

- ✓ **Gestión de recursos humanos:** Se trata del conjunto procesos y políticas que están destinados a atraer, desarrollar, motivar y retener al talento humano dentro de una organización. En salud, esto incluye la dotación de personal, su capacitación, evaluación, y condiciones laborales (24).

- ✓ **Clima organizacional:** Constituye la manera mediante el cual los empleados visualizan el entorno interno de la organización, incluyendo relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación y estructura. Influye directamente en el desempeño y satisfacción laboral (42).

- ✓ **Liderazgo transaccional:** Se basa en una vinculación mutua de intercambio entre el líder y sus seguidores, cumplimiento metas a cambio de recompensas o sanciones. El énfasis está en la supervisión, control y cumplimiento de normas más que en la innovación (34).

- ✓ **Liderazgo transformacional:** Se basa en provocar una transformación beneficiosa en los miembros de una organización mediante la inspiración, motivación, estimulación intelectual y atención individualizada. El líder transformacional moviliza al equipo para superar intereses personales en favor del bien común (40).

- ✓ **Laissez-faire:** Estilo de liderazgo caracterizado por una actitud pasiva del líder, quien evita involucrarse en la supervisión o toma de decisiones. Se asocia con baja productividad, desmotivación y falta de dirección organizacional (37).

- ✓ **Gestión:** Es una serie de acciones o gestiones que posibilitan el cumplimiento de cualquier labor o anhelo. En otras palabras, la gestión hace alusión a la totalidad de los procedimientos buscado solucionar una circunstancia o concretar un plan. (41)

- ✓ **Líder:** El líder suele ser alguien que puede generar una visión del futuro que sea inspiradora, impulsar y animar a quienes están a su alrededor, administrar la transmisión de esa percepción, educar y formar a un equipo y conseguir que ese equipo esté comprometido con la consecución de dicha visión. (39)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

H1: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

H01: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y Gestión de Recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H11: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y Gestión de Recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H02: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H12: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H03: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo correctivo y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H13: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo correctivo y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

III. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y tipo

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, ya que se sustenta en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos a través de instrumentos estructurados, con el propósito de identificar la relación entre las variables estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos. Este enfoque permite medir objetivamente las características de los fenómenos estudiados, establecer correlaciones entre ellos y aplicar procedimientos estadísticos para la interpretación de los resultados (44).

En cuanto al tipo de investigación, corresponde a un estudio básico o fundamental, ya que busca generar conocimientos teóricos sobre el comportamiento del liderazgo institucional y su influencia en la gestión del talento humano dentro del contexto de una red de salud pública. No se persigue una aplicación inmediata, sino una comprensión profunda del fenómeno que permita futuras mejoras organizacionales (44).

3.2. Nivel de investigación

Según la clasificación propuesta por José Supo, el nivel de investigación del presente estudio es de tipo correlacional, ya que busca analizar la relación existente entre dos variables: los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos en el personal de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja (44).

3.3. Método de investigación

La investigación será llevada a cabo utilizando el método hipotético - deductivo por el hecho de que se podrán elaborar hipótesis que posteriormente se podrán deducir a partir de métodos estadísticos. El método hipotético-deductivo se inicia con el planteamiento de una hipótesis que se obtiene a partir de un problema, que posteriormente deberá ser corroborada con datos empíricos (44).

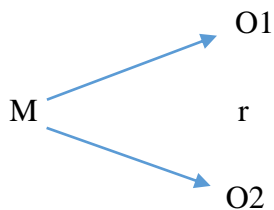
Por otro lado, El método de investigación utilizado en este estudio es el método cuantitativo, no experimental y transversal de nivel correlacional. Este método permite recoger, procesar y analizar datos numéricos con el propósito de identificar la posible

correlación de las variables estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Micro Red de Salud Daniel Hernández, Tayacaja (45).

3.4. Diseño de investigación

Este estudio tiene diseño no experimental - transversal. Un diseño así se realiza sin tocar ninguna variable; es decir, no se realiza ningún cambio intencionalmente para evaluar el impacto en otra. En cambio, los fenómenos se analizan en el contexto en el que ocurren naturalmente. En estos estudios, las variables independientes surgen y ocurren espontáneamente; no se pueden controlar ni manipular, ni sus efectos (44).

Cuyo esquema es:



M = Muestra de trabajadores de la Micro Red

O1 = Estilos de liderazgo

O2 = Gestión de recursos humanos

R = Relación

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población:

La población de estudio estuvo constituida por el total de trabajadores que laboran en la Micro Red de Salud Daniel Hernández, incluyendo profesionales y técnicos de las distintas áreas asistenciales y administrativas, durante el año 2025. Esta población está compuesta por 126 personas.

3.5.2. Muestra:

La muestra de esta investigación estuvo conformada por un subconjunto representativo de la población total de 126 trabajadores de salud pertenecientes a la Micro Red de Salud Daniel Hernández, Tayacaja, durante el año 2025.

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)E^2 + z^2pq}$$

Donde:

n = Es el tamaño de la muestra

N = Es la población

p = Es la probabilidad de éxito, evento o favor

q = Es la probabilidad de fracaso, evento en contra

E = Es el margen de error muestra (5%)

Z = Es su grado de confianza

En ese sentido nuestra muestra estuvo calculada de la siguiente manera:

$$n = \frac{126 (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(126 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 95

Por lo tanto, el tamaño muestral fue de 95 participantes.

Criterios de Inclusión:

- ✓ Personal de Enfermería de la Micro Red de Salud Daniel Hernández
- ✓ Personal Médico de la Micro Red de Salud Daniel Hernández
- ✓ Personal de obstetricia de la Micro Red de Salud Daniel Hernández
- ✓ Otros profesionales y técnicos de salud de la Micro Red de Salud Daniel Hernández

Criterios de Exclusión:

- ✓ Profesionales o técnicos informáticos de la Micro Red de Salud Daniel Hernández
- ✓ Personal de Limpieza de la Micro Red de Salud Daniel Hernández
- ✓ Conductores de la Micro Red de Salud Daniel Hernández
- ✓ Personal de Salud que no firmó consentimiento informado

3.5.3. Muestreo:

Fue un muestreo aleatorio simple probabilístico, ya que todos resultaron con la misma probabilidad de ser elegidos, lo cual garantiza la representatividad y confiabilidad sobre dichos resultados obtenidos (45).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Estilo de liderazgo	Escalas	Escala de liderazgo MLQ-5X
Gestión de recursos humanos	Escalas	Escala tipo Likert

La variable estilo de liderazgo empleó el instrumento Escala de Liderazgo MLQ-5X, el cual estuvo compuesto por 65 ítems agrupados en tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo correctivo. El tiempo de aplicación fue de 15 minutos y el instrumento había sido validado previamente por Crede en el año 2019 (30). La variable gestión de recursos humanos utilizó el instrumento Escala de Gestión de Recursos Humanos, compuesto por 11 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: organización del establecimiento, participación en las decisiones institucionales, disposición de medidas de seguridad y garantía de recursos humanos. El tiempo de aplicación fue de aproximadamente 10 minutos. La confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.84, lo cual, al ser mayor que 0.7, permitió considerarla como altamente confiable. Asimismo, la validez se determinó mediante juicio de expertos con la participación de tres jueces (Dra. Olga Valderrama Ríos, Lic. Mendoza Ramos Lisbeth y Mg. Edison Quispe Lizana), obteniéndose un valor de 86.7%, que indicó una adecuada validez de contenido.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

- ✓ **En primer lugar**, Fue necesario pedir la autorización correspondiente al jefe de la Micro Red de Salud Daniel Hernández, así conseguir el número preciso de trabajadores sanitarios que integraban la población en estudio. Para garantizar la disponibilidad de la información institucional y asegurar que el proceso de investigación fuera viable, fue necesaria esta autorización.
- ✓ **En segundo lugar**, a partir de la información proporcionada, se realizaron las reuniones necesarias con el líder de la Micro Red, quien otorgó el permiso formal y adecuado para realizar a cabo el estudio investigativo. Dichas gestiones incluyeron la presentación del plan de trabajo, los objetivos del estudio y el cronograma de actividades, de manera que se contara con la aprobación institucional correspondiente.
- ✓ **En tercer lugar**, se pidió autorización para que los profesionales de la salud participen en el estudio a través del consentimiento informado. Este procedimiento se efectuó a fin de salvaguardar los derechos de los participantes, asegurando la

confidencialidad de la información, la voluntariedad de la participación y el respeto a los principios éticos de la investigación en salud.

- ✓ **Finalmente**, Se realizó una encuesta presencial a los trabajadores de la Micro Red Daniel Hernández. La aplicación se llevó a cabo en un entorno apropiado, asegurando el resguardo de las respuestas y con una duración aproximada de 15 a 20 minutos por participante. Esto permitió recopilar la información requerida directa y confiablemente, y siempre respetando a los participantes.

3.8. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Gestión de recurso humano	Es la utilización de los recursos humanos de una empresa, para lograr objetivos organizacionales. Asimismo, es parte del desarrollo de la empresa; porque es clave importante.	Esta variable será medida haciendo uso de una escala tipo Likert el cual será aplicado a las autoridades del hospital.	Organización del establecimiento	El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción El establecimiento de salud define formalmente las funciones Las jefaturas de servicio analizan los resultados de productividad individual	Deficiente: 13 a 20 Regular: 21 a 24 Excelente: 25 a 28
			Participación en las decisiones institucionales	Los trabajadores de salud se organizan en equipos multidisciplinarios Los equipos de trabajo del establecimiento de salud identifican problemas	
			Disposición de medidas de seguridad	El establecimiento de salud facilita medidas de bioseguridad Todo recurso humano del establecimiento debe estar protegido	
			Garantía de Recursos humanos	El establecimiento implementa un plan para fortalecer las competencias El establecimiento de salud garantiza a personal	
	Son distintas conductas que manifiesta el líder en ejercicio de su poder	La variable será medida haciendo uso de una escala que consta de 3 dimensiones y 65 ítems el cual será aplicado a	Liderazgo transformacional	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión Expreso mi interés a los demás	

Estilos de liderazgo	para integrar intereses y lograr objetivos.	las autoridades del hospital		<p>Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones</p> <p>Expreso mis valores y creencias más importantes</p> <p>Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace</p> <p>Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas</p> <p>Enfatizo la importancia de tener una misión compartida</p> <p>Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo</p> <p>Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago</p> <p>Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados</p> <p>Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo</p> <p>Trato de mostrar el futuro de modo optimista</p> <p>Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas</p> <p>Construyo una visión motivante del futuro</p> <p>Expreso confianza en que se alcancen las metas</p> <p>Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos</p> <p>Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables</p> <p>Soy capaz de exponer a los demás los beneficios</p>	<p>Deficiente: 0 a 86</p> <p>Regular: 87 a 173</p> <p>Excelente: 174 - 260</p>
			Liderazgo transaccional	<p>Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás</p> <p>Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores</p> <p>Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo</p> <p>Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen</p> <p>Ayudo a los demás siempre que se esfuercen</p> <p>Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos</p> <p>Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas</p> <p>Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado</p> <p>Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo</p>	

				<p>Cuando los demás logran los objetivos propuestos</p> <p>Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios</p> <p>Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal</p> <p>Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente</p> <p>Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones</p> <p>Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo</p> <p>En general no superviso el trabajo de los demás</p> <p>Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones</p> <p>Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallos</p>	
			Liderazgo correctivo	<p>Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante</p> <p>A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes</p> <p>Suele costarme tomar decisiones</p> <p>Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes.</p> <p>Tiendo a no corregir errores ni fallos</p> <p>Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones</p>	

3.9. Aspectos éticos

A lo largo de la realización de la investigación se aplicaron las pautas éticas descritas en el Artículo N° 7 del Código de Ética de la Investigación de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo; Dicho artículo contempla principios fundamentales que guiaron el proceso investigativo.

- ✓ Multiculturalismo e interculturalidad: se reconoció la diversidad cultural y se fomentó el diálogo y el aprendizaje equitativo entre distintas culturas, garantizando un trato respetuoso hacia los participantes.
- ✓ Equidad, justicia y transparencia: se aseguró un tratamiento justo para todos los involucrados, brindando acceso a la información y garantizando la claridad de las posiciones del investigador. Asimismo, se respetó la libertad de investigación y la igualdad, promoviendo la autonomía sin discriminación.
- ✓ Respeto y responsabilidad: se evaluaron cuidadosamente las consecuencias sociales del estudio, garantizando que los resultados no afectaran de manera negativa a los participantes ni a la comunidad.
- ✓ Autonomía: se otorgó a los investigadores la facultad de formular sus políticas internas, siempre dentro del marco legal y normativo vigente.
- ✓ Relevancia, objetividad y veracidad: el estudio se orientó a la resolución de problemas sociales concretos, aplicando rigurosidad metodológica y asegurando la precisión y confiabilidad de los datos.
- ✓ Creatividad: se promovió la innovación en la investigación, entendida como la capacidad de generar cambios positivos a partir del conocimiento científico.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla N° 01: Relación entre estilo de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Estilo de Liderazgo	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	Fi	f%	Fi	f%	Fi	f%	Fi	f%
Deficiente	15	15.79	10	10.53	3	3.16	28	29.47
Regular	10	10.53	21	22.11	6	6.32	37	38.95
Excelente	2	2.11	5	5.26	23	24.21	30	31.58
Total	24	25.26	35	36.84	36	37.89	95	100.00

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

Tabla N° 01: Se observa los resultados en relación a Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos percibidos por los trabajados de la Micro Red Daniel Hernández del siguiente modo: De los 28 trabajadores (29.47%) que perciben un estilo de liderazgo deficiente, la mayoría también percibe una gestión de recursos humanos deficiente (15 trabajadores, equivalente al 15.79% del total). Asimismo, 10 trabajadores (10.53%) la consideran regular y solo 3 (3.16%) la perciben como excelente. Entre los 37 trabajadores (38.95%) que consideran el estilo de liderazgo como regular, 21 (22.11%) coinciden que la gestión de recursos humanos también es regular. 10 trabajadores (10.53%) la califican como deficiente y 6 (6.32%) como excelente. En cuanto a los 30 trabajadores (31.58%) que perciben un estilo de liderazgo excelente, 23 (24.21%) también valoran la gestión de recursos humanos como excelente, siendo esta la mayor coincidencia positiva. Solo 2 trabajadores (2.11%) perciben la gestión como deficiente y 5 (5.26%) como regular.

Tabla N° 02: Características Sociodemográficas de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

Características sociodemográficas		Fi	f%
Género	Varón	34	35.79
	Mujer	61	64.21
Total		95	100.00
Edad	20 a 30 años	45	47.37
	31 a 40 años	31	32.63
	41 a mas	19	20.00
Total		95	100.00
Profesión	Enfermeras	33	34.74
	Médicos	9	9.47
	Obstetras	13	13.68
	profesionales técnicos	23	24.21
	otros Prof.	17	17.89
Total		95	100.00

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

Tabla N.º 02: Características sociodemográficas de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja – 2025, se evidenciaron los siguientes resultados: en cuanto al Género la mayoría de los trabajadores de salud encuestados son mujeres, representando el 64.21% (n=61) de la muestra y los varones constituyen el 35.79% (n=34); en relación a la Edad el grupo etario más numeroso corresponde a los trabajadores de entre 20 a 30 años, con 45 personas (47.37%), lo cual indica una población laboral predominantemente joven, le sigue el grupo de 31 a 40 años con 31 trabajadores (32.63%) y finalmente, 19 trabajadores (20.00%) tienen 41 años o más. En cuanto a la Profesión el grupo profesional más representativo corresponde a las

enfermeras, con 33 trabajadores (34.74%), seguido por profesionales técnicos con 23 personas (24.21%), las obstetras representan el 13.68% (n=13) y los médicos el 9.47% (n=9), Además, se identificó un 17.89% (n=17) de trabajadores en el grupo de otros profesionales, que podrían incluir administrativos, psicólogos, nutricionistas, entre otros.

Tabla N° 03: Relación entre el estilo de liderazgo transformacional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Liderazgo Transformacional	Gestión de Recursos Humanos							
	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	Fi	f%	fi	f%	Fi	f%	fi	f%
Deficiente	14	14.74	9	9.47	2	2.11	25	26.32
Regular	6	6.32	16	16.84	5	5.26	27	28.42
Excelente	4	4.21	10	10.53	29	30.53	43	45.26
Total	24	25.26	35	36.84	36	37.89	95	100.00

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

La Tabla N° 03 muestra la distribución conjunta de las categorías del liderazgo transformacional y la percepción sobre la dimensión organización del establecimiento como parte de la gestión de recursos humanos. Entre los 25 trabajadores (26.32%) que perciben el liderazgo transformacional como deficiente: 14 (14.74%) también califican la organización del establecimiento como deficiente, 9 (9.47%) la perciben como regular, Solo 2 (2.11%) la consideran excelente. De los 27 trabajadores (28.42%) que consideran el liderazgo transformacional como regular: 6 (6.32%) indican una percepción deficiente en organización. 16 (16.84%) la califican como regular, 5 (5.26%) la consideran excelente. En cuanto a los 43 trabajadores (45.26%) que perciben el liderazgo transformacional como excelente: 4 (4.21%) opinan que la organización es

deficiente. 10 (10.53%) la califican como regular. La mayoría, 29 trabajadores (30.53%), la consideran excelente.

Tabla N° 04: Relación entre estilo de liderazgo transaccional y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Gestión de Recursos Humanos								
Liderazgo transaccional	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	fi	f%	Fi	f%	Fi	f%	fi	f%
Deficiente	12	12.63	6	6.32	3	3.16	21	22.11
Regular	9	9.47	24	25.26	7	7.37	40	42.11
Excelente	3	3.16	8	8.42	23	24.21	34	35.79
Total	24	25.26	35	36.84	36	37.89	95	100.00

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

La Tabla N.º 04 muestra cómo los trabajadores perciben la relación entre el liderazgo transaccional y la gestión de recursos humanos, considerando tres niveles: deficiente, regular y excelente. De los 21 trabajadores (22.11%) que califican el liderazgo transaccional como deficiente: 12 trabajadores (12.63%) también perciben la gestión de recursos humanos como deficiente, 6 (6.32%) la consideran regular, solo 3 (3.16%) la valoran como excelente. Entre los 40 trabajadores (42.11%) que perciben el liderazgo transaccional como regular: 9 (9.47%) evalúan la gestión como deficiente, la mayoría, 24 trabajadores (25.26%), la consideran regular, 7 (7.37%) la califican como excelente. Finalmente, de los 34 trabajadores (35.79%) que perciben el liderazgo transaccional como excelente: Solo 3 (3.16%) opinan que la gestión es deficiente, 8 (8.42%) la perciben como regular, 23 (24.21%) la consideran excelente.

Tabla N° 05: Relación entre el estilo de liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Liderazgo correctivo	Gestión de Recursos Humanos							
	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	fi	f%	Fi	f%	Fi	f%	fi	f%
Deficiente	26	27.37	10	10.53	3	3.16	39	41.05
Regular	7	7.37	22	23.16	5	5.26	34	35.79
Excelente	1	1.05	2	2.11	19	20.00	22	23.16
Total	24	25.26	35	36.84	36	37.89	95	100.00

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

La tabla N° 05 muestra la distribución cruzada entre la percepción del liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos, clasificadas en tres niveles: deficiente, regular y excelente. Entre los 39 trabajadores (41.05%) que perciben el liderazgo correctivo como deficiente: La mayoría, 26 trabajadores (27.37%), también califican la gestión de recursos humanos como deficiente 10 trabajadores (10.53%) la perciben como regular, solo 3 trabajadores (3.16%) la consideran excelente. De los 34 trabajadores (35.79%) que consideran el liderazgo correctivo como regular: 7 (7.37%) perciben una gestión deficiente, la mayoría, 22 trabajadores (23.16%), la consideran regular, solo 5 (5.26%) la valoran como excelente, Finalmente, entre los 22 trabajadores (23.16%) que perciben el liderazgo correctivo como excelente: Solo 1 trabajador (1.05%) considera deficiente la gestión, 2 (2.11%) la consideran regular, La gran mayoría, 19 trabajadores (20.00%), la califican como excelente.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

H1: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Prueba estadística: El coeficiente de correlación spearman

Nivel de significado: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, por lo tanto, se rechazar H0.

Tabla N° 06: Correlación entre gestión de recursos humanos y estilo de liderazgo transformacional

			ESTILOS DE LIDERAZGO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	ESTILOS DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1.000	.958
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	110	110
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	.958	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	110	110

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede observar que el valor de probabilidad ($p = 0.00$) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$); entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. El

coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,958$), infiriendo que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Se concluye que existe correlación positiva muy fuerte entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específicas 01

H01: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y Gestión de Recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H11: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y Gestión de Recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

Prueba estadística: El coeficiente de correlación Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, por lo tanto, se rechazar H_0 .

Tabla N° 07: Correlación entre gestión de recursos humanos y estilo de liderazgo transformacional

				ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	DE ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DE ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.969
			Sig. (bilateral)	.	.000

	N	110	110
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	.969	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	110	110

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

Análisis:

Los resultados muestran que si existe una relación positiva muy fuerte ($\rho = 0.969$), estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Esto significa que, a mayor percepción de un liderazgo transformacional, mejor es la gestión de los recursos humanos. El coeficiente cercano a 1 indica que la relación es prácticamente perfecta, lo que refleja la influencia directa y consistente del estilo de liderazgo transformacional sobre la forma en que los trabajadores perciben la gestión de recursos humanos en su institución

Contrastación de hipótesis específicas 02

H02: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H12: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar H0.

Tabla N° 08: Correlación entre gestión de recursos humanos y estilo de liderazgo transaccional

			ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Separan	ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	.789
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	110	110
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	.789	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	110	110

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

Análisis:

Los resultados evidencian que existe una correlación positiva fuerte ($\rho = 0.789$) y estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Esto indica que, a medida que se incrementa la aplicación del liderazgo transaccional basado en recompensas y supervisión directa también mejora la percepción de la gestión de recursos humanos. Sin embargo, aunque la relación es fuerte, no alcanza la magnitud observada con el liderazgo transformacional ($\rho = 0.969$), lo que sugiere que este último tiene un impacto aún más marcado en la gestión de los trabajadores de salud.

Contrastación de hipótesis específicas 03

H03: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo correctivo y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025

H13: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo correctivo y la Gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar H_0 .

Tabla N° 09: Correlación entre gestión de recursos humanos y estilo de liderazgo correctivo

		ESTILOS DE LIDERAZGO CORRECTIVO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	ESTILOS DE LIDERAZGO CORRECTIVO	1.000	.887
		Sig. (bilateral)	.000
		N	110
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	.887	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	110

Fuente: Cuestionario de gestión de recursos humanos y de estilos de liderazgo, aplicado el 2025.

Análisis:

Los resultados demuestran que existe una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.887$) y estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.

Esto significa que la aplicación de un liderazgo correctivo basado en la supervisión estricta, control y corrección de errores guarda una relación sólida con la percepción de la gestión de recursos humanos.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la Tabla N.º 01 evidencian una correspondencia directa y significativa entre las percepciones del estilo de liderazgo y la gestión de recursos humanos. Se observa que los trabajadores que califican el liderazgo como deficiente, en su mayoría también perciben deficiencia en la gestión del recurso humano (15.79%). Asimismo, quienes perciben el liderazgo como excelente, también valoran altamente la gestión (24.21%), configurando la coincidencia positiva más significativa del análisis. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en los postulados de James MacGregor Burns y Bernard Bass, quienes argumentan que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo en la motivación, desempeño y satisfacción del personal, al promover una visión inspiradora, una gestión participativa y el desarrollo del equipo humano. La influencia positiva del liderazgo sobre la gestión también está respaldada por el liderazgo basado en el respeto, la coherencia y la inspiración genera un entorno organizacional más efectivo y motivador (Bass & Avolio, 1994) (Teoría de liderazgo transformacional). Desde el enfoque de la gestión de recursos humanos, autores como Chiavenato (2009) y Manch (2010) coinciden en que la gestión estratégica del personal está condicionada en gran medida por el tipo de liderazgo que se ejerce. Un liderazgo empático, participativo y orientado al desarrollo de competencias facilita la planificación, la retención del talento, la evaluación del desempeño y la motivación laboral. De ahí que la percepción de una buena gestión esté estrechamente vinculada a un liderazgo efectivo. Los resultados también encuentran respaldo empírico en estudios internacionales. Por ejemplo, Stephan et al. (2024) en Alemania concluyeron que el liderazgo transformacional se asocia positivamente con la satisfacción laboral y la reducción de la rotación del personal, aspectos clave de la gestión de recursos humanos. Similarmente, en Ecuador, Alban Higuera et al. (2024) hallaron que un liderazgo transformacional bien desarrollado mejora el desempeño del personal de salud en todas sus dimensiones organizacionales. En el contexto latinoamericano, Cabrera Moya et al. (2022) en Colombia identificaron que los líderes transformacionales generan climas organizacionales más colaborativos, facilitando una mejor gestión del talento. En Perú, Chávez Inga (2024) encontró una asociación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de salud en hospitales de Cajamarca, lo que reafirma la conexión entre liderazgo positivo y una gestión eficaz. Desde una perspectiva local, Mariela Laura (2021) en la Universidad Nacional de Huancavelica

halló una correlación significativa entre estilos de liderazgo y gestión del talento humano ($r_s=0.508$, $p<0.05$), resultado alineado con los datos obtenidos en esta investigación, donde se reportó un coeficiente de correlación Spearman de $r_s = 0.958$ ($p = 0.000$), indicando una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables. Los resultados obtenidos de la

Tabla N° 03 os resultados mostraron una tendencia clara y consistente: a mayor percepción de liderazgo transformacional, mejor valoración de la organización del establecimiento. Específicamente, el 30.53% de los trabajadores que perciben un liderazgo transformacional excelente también califican como excelente la organización del establecimiento. En contraste, entre quienes perciben el liderazgo como deficiente, el 14.74% también considera deficiente dicha dimensión de la gestión de recursos humanos. Estos resultados evidencian una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y el adecuado funcionamiento organizacional en los establecimientos de salud, lo cual es consistente con diversos estudios previos: Stephan et al. (2024) en Alemania, encontraron que el liderazgo transformacional en hospitales se asocia con mejoras significativas en el clima organizacional, reducción de la rotación y aumento en la retención del personal (10). Cabrera Moya et al. (2022) en Colombia también reportaron que el liderazgo transformacional se vincula con mayor innovación organizacional y bienestar del personal en el sector salud (12). A nivel nacional, Chávez Inga (2024) halló que el liderazgo transformacional guarda una asociación significativa con la satisfacción laboral del personal de salud en hospitales peruanos, concluyendo que este tipo de liderazgo promueve ambientes más motivadores y organizados (18). En el ámbito local, la investigación de Mariela Laura (2021) en Huancavelica concluyó que los estilos de liderazgo influyen significativamente en la gestión del talento humano, especialmente cuando los líderes adoptan un enfoque participativo y transformador (19). Desde el punto de vista teórico, estos resultados se sustentan en el modelo de James MacGregor Burns (1978) y Bernard Bass (1985), quienes conceptualizan el liderazgo transformacional como aquel que inspira, motiva, estimula intelectualmente y brinda atención individualizada a sus seguidores, generando un impacto positivo en la organización y en el desempeño del personal (30). El líder transformacional actúa como un modelo a seguir, construye una visión motivadora, y fomenta el compromiso colectivo, lo cual repercute directamente en la estructura y funcionamiento del establecimiento. La dimensión "Organización del establecimiento", tal

como se definió en el instrumento aplicado, incluye aspectos como la claridad de funciones, el proceso de inducción y la evaluación del desempeño. Estos elementos están fuertemente influenciados por la calidad del liderazgo: un líder transformacional tiende a fortalecer procesos formales, estimular el desarrollo organizativo y generar condiciones propicias para una gestión eficaz del recurso humano.

Los resultados de la Tabla N.º 04 indican que existe una tendencia directa y positiva entre el liderazgo transaccional y la percepción de la gestión de recursos humanos. Específicamente, del total de encuestados: 23 trabajadores (24.21%) que perciben un liderazgo transaccional excelente también califican la gestión de recursos humanos como excelente. Por otro lado, 12 trabajadores (12.63%) que consideran deficiente el liderazgo también perciben deficiente la gestión de RR.HH. En los niveles intermedios, 24 trabajadores (25.26%) coinciden en una percepción regular tanto del liderazgo como de la gestión. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Alban Higuera et al. (Ecuador, 2024), quienes encontraron que el liderazgo transaccional influye en la configuración de componentes claves del desempeño laboral en entornos hospitalarios, especialmente en funciones estructuradas como las de analistas y asistentes (13). Aunque el liderazgo transformacional mostró un mayor impacto general, el liderazgo transaccional tuvo un efecto directo sobre la organización y supervisión eficiente del trabajo cotidiano. Asimismo, el estudio de Cabrera Moya et al. (Colombia, 2022) reveló que el liderazgo transaccional puede ser funcional en ambientes donde se prioriza el cumplimiento de metas a corto plazo y el control del desempeño, siempre que esté acompañado de comunicación efectiva y reconocimiento del esfuerzo (12). En el contexto peruano, González Castillo et al. (Lima, 2023) evidenciaron que estilos de liderazgo que clarifican responsabilidades y premian el cumplimiento, como el transaccional, se asocian con mayor productividad clínica y satisfacción laboral en entornos estructurados como hospitales (17). Estos estudios coinciden en destacar que el liderazgo transaccional, aunque menos innovador que el transformacional, puede resultar efectivo en contextos de salud pública con estructuras jerárquicas claras y protocolos establecidos, como es el caso de la Micro Red Daniel Hernández.

Los resultados obtenidos de la Tabla N° 05 La Tabla N.º 05 evidencia que existe una relación directa entre la percepción del liderazgo correctivo y la percepción de la gestión de recursos humanos. Específicamente, se observa que el 27.37% de los trabajadores que calificaron el liderazgo correctivo como deficiente, también perciben deficiente la gestión de recursos humanos. Por el contrario, entre quienes perciben un liderazgo correctivo excelente (23.16%), una gran mayoría (20.00%) también califican la gestión como excelente. Esta tendencia sugiere que la forma en que se ejerce este tipo de liderazgo influye significativamente en cómo se percibe la gestión del talento humano. Estos hallazgos son consistentes con estudios nacionales e internacionales. Por ejemplo, Mariela Laura (2021), en un estudio realizado en la Universidad Nacional de Huancavelica, encontró que el liderazgo autoritario y correctivo se relaciona significativamente con la gestión del talento humano, afectando negativamente la motivación y colaboración del personal (19). Similarmente, García-Solarte et al. (2022) en México, observaron que estilos de liderazgo poco adaptativos incluyendo el correctivo tienen un impacto limitado y hasta negativo en el clima organizacional del personal de salud (11). Desde una perspectiva teórica, el liderazgo correctivo es parte de los enfoques transaccionales, caracterizado por la supervisión estricta, la vigilancia del desempeño y la aplicación de sanciones cuando se detectan errores o desviaciones. Según Bass y Avolio (1985), este tipo de liderazgo no promueve la innovación ni la autonomía, lo cual puede limitar el compromiso y la proactividad del personal (21,34). Asimismo, se ha señalado que este enfoque puede generar climas laborales rígidos, poco participativos, y en algunos casos, desmotivadores para los trabajadores de salud (35). En contraste, los resultados también muestran que cuando el liderazgo correctivo es percibido como excelente, la gestión de recursos humanos también tiende a ser calificada positivamente, lo cual indica que este estilo puede tener efectos beneficiosos si se ejerce con equilibrio y en contextos donde se requiere control normativo o estándares operativos altos. Esta observación coincide con lo indicado por Alban Higuera et al. (2024), quienes sostienen que el liderazgo estructurado puede ser funcional en entornos donde la eficiencia operativa es crucial (13).

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Existe una relación positiva entre las categorías altas de ambas variables: los trabajadores que perciben un estilo de liderazgo excelente, en su mayoría también perciben una gestión de recursos humanos excelente.; de manera similar, quienes perciben un liderazgo deficiente tienden también a percibir una gestión deficiente.
- ✓ El perfil sociodemográfico del personal de salud de la Micro Red Daniel Hernández muestra que predominan mujeres jóvenes y profesionales de enfermería, lo cual es coherente con la tendencia nacional en la composición del personal del primer nivel de atención en salud.
- ✓ Existe una relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y la percepción de la organización del establecimiento en la gestión de recursos humanos, evidenciándose que, a mayor nivel de liderazgo transformacional percibido, mejor es la valoración de la organización del establecimiento por parte de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.
- ✓ existe una relación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y la percepción de la gestión de recursos humanos, evidenciándose que, a mayor nivel de liderazgo transaccional percibido, mejor es la valoración de la gestión de recursos humanos por parte de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.
- ✓ La coincidencia más alta se da en la categoría “liderazgo correctivo deficiente” con “gestión deficiente” (27.37% del total), indicando una percepción negativa conjunta.

VII. RECOMENDACIONES

A la Institución: Micro Red de Salud Daniel Hernández

- ✓ Implementar programas de formación continua en liderazgo para jefaturas y coordinadores de áreas, promoviendo la transición de estilos correctivos rígidos hacia modelos más participativos, como el liderazgo transformacional.
- ✓ Establecer un sistema de retroalimentación periódica (encuestas internas) para que los trabajadores puedan evaluar el estilo de liderazgo de sus superiores y su efecto sobre la motivación, la comunicación y el desempeño.
- ✓ Incluir estrategias de reconocimiento al desempeño, mejora del ambiente laboral y promoción del trabajo en equipo, que reduzcan la necesidad de aplicar prácticas correctivas y fortalezcan el compromiso institucional.
- ✓ Crear planes de acompañamiento y seguimiento para los líderes que presenten patrones correctivos excesivos, con apoyo de psicólogos organizacionales o consultores en gestión humana.

A la Unidad de Investigación de la facultad de Ciencias de la Salud:

- ✓ Promover proyectos de investigación aplicada sobre liderazgo en salud rural: Estimular tesis, proyectos de extensión o prácticas pre profesionales que analicen el impacto del liderazgo en establecimientos del primer nivel de atención, especialmente en zonas alto andinas.
- ✓ Generar vínculos con instituciones de salud para prácticas de gestión: Establecer convenios con micro redes y centros de salud que permitan a los estudiantes participar en observación directa o simulaciones de liderazgo, fortaleciendo competencias gerenciales desde la formación.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. [Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030](#). Geneva: WHO; 2022.
2. Organización Panamericana de la Salud. [Observatorio Regional de Recursos Humanos en Salud](#). Washington, D.C.: OPS; 2022 [citado 2025 Jul 18]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.org>
3. Hernández A, Martínez G, López R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en hospitales públicos. [Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc](#). 2021;29(3):215-222.
4. Rodríguez C, Fajardo M. Relación entre liderazgo y gestión del talento humano en instituciones de salud de Bogotá. [Rev Gerenc Polít Salud](#). 2020;19(39):65-79.
5. Paredes L, Zambrano V. Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión del talento humano en hospitales de Quito. [Rev Cienc Salud](#). 2022;20(1):47-58.
6. Ministerio de Salud del Perú. [Diagnóstico Situacional de Recursos Humanos en Salud – Perú 2022](#). Lima: MINSa; 2022.
7. Ríos C, Mendoza L. Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión del talento humano en hospitales de Lima Este. [Rev Cienc Desarro Salud](#). 2021;5(2):45-52.
8. Gutiérrez M, Taipe R. Estilos de liderazgo y clima organizacional en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo. [Rev Salud Andina](#). 2022;12(1):33-40.
9. Poma Y, Quispe F. Estilo de liderazgo y su influencia en la gestión del personal de salud en centros de atención primaria de Cusco Sur. [Rev Enferm Desarro](#). 2023;7(1):22-30.
10. Dirección Regional de Salud Huancavelica. Resolución Directoral Regional N.º 0795-2024: Comité de Estimación de Brecha de Recursos Humanos en Salud 2024. Huancavelica; 20 jun 2024. [Internet]. Disponible en: Gobierno del Perú. Gobierno del Perú
11. Gobierno Regional de Huancavelica. Presupuesto Analítico de Personal (PAP) Modificado 2024 – Red de Salud Tayacaja. Huancavelica; 2024 (pub. ene 2025). [Internet]. Disponible en: Gobierno Regional de Huancavelica. regionhuancavelica.gob.pe
12. Ramos Calisaya NG, et al. Estado del liderazgo de Enfermería para la gestión de los servicios de salud. [Rev Cubana Enferm](#). 2024;40(1). [Internet]. Disponible en: SciELO. scielo.sld.cu

13. Stephan J, Müller A, König C. Transformational nurse leadership attributes in German hospitals. [J Nurs Manag](#). 2024;32(1):22–9.
14. Alban-Higuera J, Ruiz-Ortega M, Lema N. Influencia del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Clínica Touma. [Rev Científica Mundo Empresarial](#). 2024;14(2):45–55. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/387837232>
15. Eslava-Zapata R, Becerra-Torres M, Álvarez P. Estilos de liderazgo: un estudio en Latinoamérica, Estados Unidos y Europa. [Rev Cienc Adm Salud](#). 2023;21(2):77–90
16. García-Solarte L, Díaz-Leal M, Castañeda-Fierro R. Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de salud. [Horiz Sanit](#). 2022;20(1):208–17. Disponibles: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942022000100208
17. Cabrera-Moya P, Martínez-Rodríguez L, Buitrago-Jiménez M. Estilos de liderazgo en el sector salud en Colombia. [Rev Salud Pública \(Bogotá\)](#). 2022;24(2):136–45.
18. De La Cruz Salazar MJ. Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital de Vitarte, Lima Este. [Rev Climat Salud](#). 2023;17(2):113–22. Disponible en: <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/12/Articulo-CS23-Margoth-J.pdf>
19. González Castillo AM, Vargas F, Mendoza E. Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: una revisión bibliográfica. [Rev Cient Mundo Empresarial](#). 2023;11(1):34–45. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/380268181_Liderazgo_transformacional_en_gestion_hospitalaria_Una_revision_bibliografica
20. Charca Vilca EP. Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un Hospital Nivel II-E, Cusco. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2022. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ef741f89593f513f1c6614cba81826ba
21. Chávez Inga E. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal de salud en hospitales del Perú. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12273/Chavez%20Inga%20C%20Eduar.pdf>

22. Laura Licapa, M. R. (2021). Los estilos de liderazgo y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2020.
23. Burns JM. [Leadership](#). New York: Harper & Row; 1978.
24. Bass BM. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press; 1985.
25. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1994.
26. González Castillo AM, Vargas F, Mendoza E. Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: una revisión bibliográfica. Rev Cient Mundo Empresarial. 2023;11(1):34–45.
27. Guibovich Aguirre EG. Liderazgo transformacional y motivación laboral del personal médico en un hospital del MINSA, Lima. Lima: Universidad César Vallejo; 2022.
28. Robbins SP, Coulter M. [Administración](#). 14.^a ed. México: Pearson Educación; 2018.
29. Bass BM, Avolio BJ. Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden Inc.; 2000.
30. González Castillo AM, Vargas F, Mendoza E. Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: una revisión bibliográfica. Rev Cient Mundo Empresarial. 2023;11(1):34–45.
31. Guibovich Aguirre EG. Liderazgo transformacional y motivación laboral del personal médico en un hospital del MINSA, Lima. Lima: Universidad César Vallejo; 2022.
32. De La Cruz Salazar MJ. Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital de Vitarte, Lima Este. Rev Climat Salud. 2023;17(2):113–22.
33. Bass BM, Avolio BJ. Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden Inc.; 2000.
34. González Castillo AM, Vargas F, Mendoza E. Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: una revisión bibliográfica. Rev Cient Mundo Empresarial. 2023;11(1):34–45.
35. Burns JM. Leadership. New York: Harper & Row; 1978.
36. Robbins SP, Coulter M. Administración. 14.^a ed. México: Pearson Educación; 2018.
37. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 4.^a ed. México: McGraw-Hill; 2020.
38. Bass BM, Avolio BJ. [Improving organizational effectiveness through transformational leadership](#). Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1994.
39. Ministerio de Salud del Perú. Diagnóstico Situacional de Recursos Humanos en Salud – Perú 2022. Lima: MINSa; 2022.

40. Organización Panamericana de la Salud. Informe regional del Observatorio de Recursos Humanos en Salud. Washington, D.C.: OPS; 2022.
41. Bernal R, Ramírez J, Moreno A. Gestión del talento humano por competencias en instituciones de salud. Rev Gerenc Polit Salud. 2020;19(38):45–59.
42. Hernández Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 7.^a ed. México: McGraw-Hill; 2021.
43. Supo Cárdenas J. [Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis](#). 6.^a ed. Lima: Editorial San Marcos; 2020.
44. Bisquerra R. Métodos de investigación educativa. Madrid: La Muralla; 2014.
45. Arias F. El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. 8.^a ed. Caracas: Episteme; 2016.

IX. ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

TITULO: “Estilos De Liderazgo Y Gestión De Recursos Humanos En La Micro Red De Salud Daniel Hernández, Tayacaja 2025.”					
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estilos de liderazgo	Tipo de investigación	
¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos percibida por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos percibida por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.	Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos percibida por los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025.	Dimensiones: ✓ Transformacional ✓ Transaccional ✓ Correctivo	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Gestión de recursos humanos	Método y diseño de la investigación	Población y muestra
✓ ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025?	✓ Describir las características sociodemográficas de los trabajadores de salud de la Micro Red Daniel Hernández, Tayacaja 2025. ✓ Identificar la relación entre el estilo de liderazgo	✓ H ₀₁ : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión de recursos humanos. ✓ H ₁₁ : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión de recursos humanos.	Dimensiones: ✓ Organización del establecimiento ✓ Participación en decisiones institucionales ✓ Disposición de medidas de seguridad	Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental - transvesal	Población: 126 Trabajadores de salud de la micro red de salud Daniel hernandez.

<p>✓ ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión de recursos humanos percibida por los trabajadores de salud?</p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión de recursos humanos percibida por los trabajadores de salud?</p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos percibida por los trabajadores de salud?</p>	<p>transformacional y la gestión de recursos humanos.</p> <p>✓ Identificar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión de recursos humanos.</p> <p>✓ Identificar la relación entre el estilo de liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos.</p>	<p>✓ H₀₂: No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la gestión de recursos humanos.</p> <p>✓ H₁₂: Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la gestión de recursos humanos.</p> <p>✓ H₀₃: No existe relación significativa entre el liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos.</p> <p>✓ H₁₃: Existe relación significativa entre el liderazgo correctivo y la gestión de recursos humanos.</p>	<p>✓ Garantía de recursos humanos</p>		<p>Muestra: 95 trabajadores de salud.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Análisis estadístico: Spss V27.</p>
--	--	---	---------------------------------------	--	--

FUENTE: *Elaboración propia*

ANEXO 02: Constancia de conformidad de originalidad

UNAT

Universidad Nacional Autónoma de Tayaaja Daniel Hernández Morillo
Ley de Creación N° 29718



La investigación, su esencia y arte

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que el (la) Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNÁNDEZ, TAYACAJA 2025" desarrollado por la Bachiller en Enfermería OYOLA QUISPE YUVITZA, para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería, asesorada por el MG. ROBERTO ESCOBAR VILLANUEVA; es inédito y cumple con los requisitos de conformidad de originalidad, evidenciándose en el informe de originalidad un porcentaje de similitud de diecinueve por ciento (19%).

Se otorga la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Ahuaycha, 25 de setiembre de 2025



Constancia: N° 007
Expediente: N° 007-2025-UI-FSC-UNAT (25/09/2025)

CC. Archivo

078 822 748
11828/2025-UI-FSC-UNAT

SUPLENTE AL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO

ANEXO 03: Reporte de similitud

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNÁNDEZ, TAYACAJA 2025”

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	13%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unat.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

UNIVERSIDAD NACIONAL ALFONSO DE TAYACAJA
DANIEL HERNÁNDEZ
Dr. Blas Oscar Sánchez R. S.
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
CALLE 211 - TAYACAJA DE CIENCIAS DE LA SALUD


41621542

9	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1 %
13	cienciaabierta.unison.mx Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Herrera Pinzón, Rosa Nelly. "Aplicación de estrategias didácticas mejoran la comprensión lectora de los niños de 05 años de la institución educativa "Estrellita de Belén" de Tumbes, 2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHIMBOTE
 Dr. Daniel Sánchez Ramos
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

[Handwritten Signature]
 4671542

19	unat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	vdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.index-f.com Fuente de Internet	<1 %
28	Kcahui Coila, Yessica Maribel. "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño directivo en las instituciones educativas de educación primaria de la Provincia de Carabaya, en el año 2019",	<1 %

INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 Y ESPORTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TARIACA
 YESSICA MARIBEL COILA
 INVESTIGADORA

[Handwritten signature]

Universidad Nacional del Altiplano de Puno
(Peru)

Publicación

- 29 Mamani Luna, Sara Doris. "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar. Puno - 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %
Publicación
- 30 Ruth Anais Lugo Loreto. "Lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del clima organizacional", Prohominum, 2020 <1 %
Publicación
- 31 bffrepositorio.unal.edu.co <1 %
Fuente de Internet
- 32 nanopdf.com <1 %
Fuente de Internet
- 33 search.bvsalud.org <1 %
Fuente de Internet
- 34 Cuauhtémoc Guerrero Dávalos, Mireia Valverde Aparicio, María Tatiana Gorjup. "Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española De la teoría a la práctica", Contaduría y Administración, 2013 <1 %
Publicación
- 35 repositorio.autonoma.edu.co <1 %
Fuente de Internet

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE INCAJAZ
"DANIEL HERNÁNDEZ MORALES"
Dr. Blas Osorio Sánchez Ruffino
DIRECTOR DE DIVISIÓN DE INVESTIGACIONES
EN SALUD DE INCAJAZ



11.11.2023

		<1%
36	repositorio.autonomaica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
37	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
38	Quispe Nina, Richard. "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito de Desaguadero", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
39	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	<1%
40	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
41	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias Apagado

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
Dr. Víctor Manuel Remos
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RM

ANEXO 04: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Identificado (a) con DNI N°..... manifiesto que eh sido informado/a por la profesional investigadora sobre los detalles / implicancias / beneficios del estudio de investigación titulado **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNANDEZ, TAYACAJA 2025”**, comprendo y estoy satisfecho(a) con la información recibida contestándome a todas las preguntas que he considerado conveniente que me fueran aclaradas. En consecuencia, doy mi consentimiento, para la aplicación del instrumento de recolección de datos del presente proyecto de investigación.

Apellidos y Nombres.....

DNI.....

Fecha:

ANEXO 05: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE LIDERAZGO MLQ-5X (Crede 2019)

I. **Introducción:** A continuación, se le presenta el siguiente cuestionario el cual tiene por objetivo identificar los estilos de liderazgo. De antemano le agradecemos su valiosa colaboración. La información recolectada será de carácter confidencial y utilizada para estrictos fines académicos.

II. **Datos generales**

- 1) Edad:
- 2) 2) Sexo: Varón Mujer
- 3) Cargo:

III. **Instrucciones:** Marcar con un aspa (X) la opción que considere correcta, elegir solo una alternativa. No dejar las preguntas en blanco. Gracias.

DIMENSIONES	ÍTEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA			
		Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente
X.1. Liderazgo Transformacional	✓ Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados				
	✓ Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas				
	✓ Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista				
	✓ Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo				
	✓ Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas				
	✓ Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión				
	✓ Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas				
	✓ Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo				
	✓ Expreso mis valores y creencias más importantes				
	✓ Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace				
	✓ Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas				
	✓ Enfatizo la importancia de tener una misión compartida				
	✓ Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de Trabajo				
	✓ Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago				
	✓ Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis Subordinados				
✓ Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo					
✓ Trato de mostrar el futuro de modo optimista					

	✓ Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas				
	✓ Construyo una visión motivante del futuro				
	✓ Expreso confianza en que se alcancen las metas				
	✓ Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos				
	✓ Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables				
	✓ Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales				
	✓ Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo				
	✓ Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo				
	✓ 26. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses				
	✓ Actúo de modo que me gano el respeto de los demás				
	✓ Me muestro confiable y seguro				
	✓ Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones				
	✓ intento ser un modelo a seguir para los demás				
	✓ siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención				
	✓ Le dedico tiempo a enseñar y orientar				
	✓ Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo				
	✓ Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas				
	✓ Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas				
X.2. Liderazgo transaccional	✓ Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás				
	✓ Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores				
	✓ Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo				
	✓ Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen				
	✓ Ayudo a los demás siempre que se esfuercen				
	✓ Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño				
	✓ Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas				
	✓ Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo				

	esperado				
	✓ Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo				
	✓ Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien				
	✓ Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios				
	✓ Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal				
	✓ Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo				
	✓ Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones				
	✓ Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo				
	✓ En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave				
	✓ Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos				
	✓ Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallos				
	✓ Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen				
	✓ Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares				
	✓ Me concentro en detectar y corregir errores				
	✓ Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen				
3. Liderazgo correctivo	✓ Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante				
	✓ A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes				
	✓ Suele costarme tomar decisiones				
	✓ Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora				
	✓ Tiendo a no corregir errores ni fallos				
	✓ Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones				
	✓ Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo				
	✓ Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir				

ESCALA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Torres 2020)

Instrucciones: este cuestionario es anónimo, lea cada una de las preguntas y responda honesta y sinceramente con la verdad, pero por favor trabaje con rapidez y asegúrese de responder a todas las preguntas.

DIMENSIONES	ÍTEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA		
Y.1. Organización del establecimiento	1. El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano y se orienta a cubrir las competencias requeridas en el manual de organización y funciones	No cumple	Cumple, pero no siempre está sustentado en el MOF	Cumple con lo establecido
	2. El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos	No ha definido	Define, pero no cumple al 100%	Define y cumple al 100%
	3. El establecimiento de salud a definido formalmente las funciones de todos los trabajadores y lo comunica de acuerdo al cargo que ocupa	Define para algunos puestos y no comunica	Define formalmente para todos los puestos de trabajo y no comunica	Define para todos los puestos de trabajo y comunica formalmente
	4. Las jefaturas de servicio/ departamentos/ áreas/ unidades analizan los resultados de productividad individual de acuerdo a los estándares establecidos por la autoridad de establecimiento	No analizan	Algunos analizan	Todos analizan
Y.2. Participación en las decisiones institucionales	5. Los trabajadores de salud se organizan en equipos multidisciplinarios, por servicios, unidades o procesos, para reunirse periódicamente y realizar una reflexión de su práctica relacionada con la relación Institucional	No se organizan	Se organizan y no se reúnen	Cumplen con todo lo establecido
	6. Los equipos de trabajo del establecimiento de salud identifican problemas, proponen soluciones y participan en las decisiones para mejorar el desempeño de los recursos humanos	Solo identifican	Identifican y proponen	Identifican y proponen y participan en las decisiones
Y.3. Disposición de medidas de seguridad	7. El establecimiento de salud facilita medidas de bioseguridad para el manejo del paciente con enfermedades transmisibles, así como otras acciones para cautelar la salud del personal asistencial	No facilita	Facilita, pero no cubre a todas las áreas de riesgo	Facilita y cubre a todos
	8. Todo recurso humano del establecimiento debe estar protegido con algún tipo de	El personal	El 80% del personal está protegido	El 100% está protegido

	seguro de salud básico	no está protegido		
Y.4. Garantía de recursos humanos	9. El establecimiento implementa un plan para fortalecer las competencias del recurso humano para que brinde servicios según el MAIS, priorizando el enfoque de promoción de la salud	No cuenta con un plan	Cuenta con un plan, pero no ejecuta	Cuenta con un plan y lo ejecuta
	10. El establecimiento implementa un plan para fortalecer las competencias del recurso humano, orientado a lograr los objetivos Institucionales	No cuenta con un plan	Cuenta con un plan, pero no ejecuta	Cuenta con un plan y lo ejecuta
	11. El establecimiento de salud garantiza que su personal ha sido capacitado en deberes y derechos de los usuarios y ha desarrollado una o más herramientas para evaluar su comprensión y cumplimiento	El personal no ha sido capacitado	El personal ha sido capacitado pero el personal no ha desarrollado herramientas para evaluar su comprensión	Cumple con todo lo establecido

ANEXO 06: Base de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	8	0	Edad	{1, 20 a 30 ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Sexo	Numérico	8	0		{1, varon}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Profesión	Numérico	8	0		{1, Enfermer...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	p2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	p3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	p4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	p5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	p6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	p7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	p8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	p9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	p10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	p11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	p12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	p13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	p14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	p15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	p16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	p17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	p18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	p19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	p20	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	p21	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	p22	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	n23	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 79 de 79 vs

	Edad	Sexo	Profesión	P1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	1	2	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4
2	1	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3
4	3	2	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
5	2	1	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
6	2	2	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
7	1	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
8	3	2	1	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
9	2	2	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
10	1	2	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4
11	1	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2
13	2	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
14	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4
15	1	2	5	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3
16	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	1	4	4	4	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4
18	1	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
19	2	2	5	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3
20	1	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
22	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2
23	1	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
24	1	1	4	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	4	4
25	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3

Activar Windows

ANEXO 07: Autorización para aplicación de instrumento



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Daniel Hernández 23 de junio del 2025

CARTA N° 003 – 2025//GOB.REG.HVCA/DIRESA/RST-PCBD/MRDH-J

Señor(a):

YUVITZA OYOLA QUISPE

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION EL USO DEL NOMBRE DE LA INSTITUCION Y REALIZACIÓN DE INVESTIGACION

Ref. : OFICIO N° 0036-2025-UNAT/P-C-FCS

Reciba usted uncoordial saludo a nombre del Centro de Salud Daniel Hernandez de la Red Integral de Salud Tayacaja y el mio propio; asimismo en merito a l documento de la referencia ; mencionar que se Autoriza el uso del nombre de la institucion al cual represento y se realice la investigacion titulada "ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNÁNDEZ, TAYACAJA 2025", a la culminacion del informe final de investigacion y antes de ser publicada el autor tendra que presentar en fisico a la institucion para su revision y visto bueno para su publicaión correspondiente.

Sin otro particular; quedo de usted.

Atentamente .

PCBD/J-MRDH
C.C.Arch

ANEXO 08: Evidencia fotográfica



Solicitando la encuesta para su respectivo relleno al personal de medicina de la Micro Red salud Daniel Hernández



Solicitando la encuesta para su respectivo relleno al personal de enfermería de la Micro Red salud Daniel Hernández

ANEXO 09: Confiabilidad

EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNANDEZ, TAYACAJA 2024

La confiabilidad del instrumento de medición (*Cuestionario de calidad d Atención*) se establece por medio del método del *Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach*.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

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

Resumen de procesamiento de casos

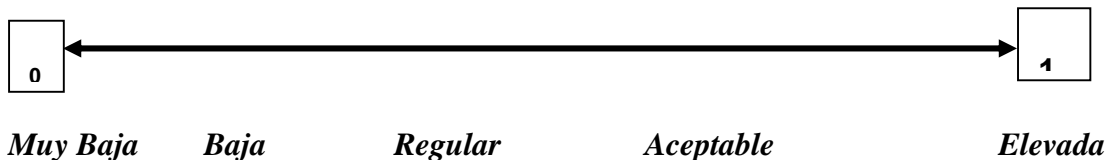
		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	47	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	76

CONFIABILIDAD



El coeficiente de confiabilidad *índice de consistencia interna alfa de cronbach* = 0,84 (84 %); indica una alta confiabilidad, pues supera el 60% (*Hernandez S., 2006*).

NRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	3	0	1	2	0	1	1	3	2	2	1	3	1
2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	0	2	1	0	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1
3	2	1	2	1	1	2	3	4	2	3	1	3	0	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2
4	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	2	4	1	2	1	0	1	2	2	1	2	2	1	4	2
5	4	3	3	3	1	2	2	4	2	2	1	3	0	1	2	1	0	1	3	1	2	2	3	1	2
6	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	0	1	3	2	1	2	2	2	1	1
7	4	1	2	1	3	2	2	4	2	4	1	4	0	1	1	0	1	2	3	2	2	2	3	1	2
8	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	0	4	1	0	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
9	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	2	2	3	1	2	0	2	2	1	1	2	2	1	2	1
10	3	1	3	4	1	3	2	2	2	2	1	4	1	1	2	1	0	1	3	2	1	1	3	1	1
11	4	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	1	1
12	3	4	3	2	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2
13	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1	3	1	1	1
14	4	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	1
15	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	1	2	3	4	1	2	2	2
16	2	4	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	4	1	2	3	2	2	4	2	2	1	2
17	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	4	2	1	3	2	3	4	3	1	4	3	1	2
18	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	1	1	1
19	3	4	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	1
20	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2
21	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	0	1	2	2	1	1	2	2	2
22	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1
23	3	4	3	2	3	1	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
24	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2
25	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2
26	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2
27	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2
28	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2
29	4	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2
30	3	3	2	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RCURSOS HUMANOS EN LA MICRO RED DE SALUD DANIEL HERNANDEZ, TAYACAJA 2025.

1.- BASE DE DATOS:

CUESTIONARIO	J. 1	J. 2	J. 3	J. 4	J. 5	PUNTAJE	COEFICIENTE V AIKEN	DECISIÓN
	1	1	1	1	1	5	1	A
	1	1	1	1	1	5	1	A
	1	1	1	1	1	5	1	A
	1	1	1	1	0	4	0.8	A
	1	1	1	1	1	5	1	A
	1	1	1	1	1	5	1	A
	1	1	1	1	1	5	1	A
V Aiken TOTAL							0.980588235	A

2.- ESTADISTICO DE PRUEBA:

V Aiken

3.- REGLA DE DECISIÓN:

A= Acepta: si el valor del coeficiente V Aiken es mayor o igual a 0,8 u 80%

R= Rechaza: si el valor del coeficiente V Aiken es < a 0,8 U 80 %

JUECES	ACUERDOS	V Aiken
1	3	0.60
	4	0.80
	5	1.00
2	4	0.67
	5	0.83
	6	1.00
3	5	0.71
	6	0.86
	7	1.00
4	6	0.75
	7	0.88
	8	1.00
5	7	0.77
	8	0.89
	9	1.00

Tabla de valores de V Aiken

4.- CALCULO:

$$V = \frac{S}{[N(C-1)]}$$

LEYENDA:

S= Sumatoria de los valores (valor asignado por juez)

N= Numero de jueces

C=Constituye el número de valores de la escala en este caso 2 (0 y 1)

$$V = \frac{5}{[5(2-1)]} = \frac{5}{5} = 1$$

$$[5(2-1)] \quad 5$$

5.- CONCLUSIÓN:

Todos los ítems son aceptados porque el valor V Aiken es 1, este valor expresado en términos porcentuales o 100%. Para la valides del instrumento se promedió el valor de validez de cada ítem resultando el V Aiken igual a 0.98 que expresado porcentaje de 98%.