



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estilos de liderazgo de los jefes de servicio y satisfacción laboral del personal de una clínica de Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Moran Huamán, Luigi Rafael (orcid.org/0000-0002-3589-9410)

ASESORA:

Dra. Arévalo Ipanaqué, Janet Mercedes (orcid.org/0000-0002-2205-0522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre por cuidarme todos los días, a mi padre en el cielo, por haberme inculcado muchos valores y fortalezas, a mis hermanos por ser mi motivación para mejorar.

A mi novia Claudia, por ser mi complemento, la fuerza, ayuda y motivación para poder acabar con esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora, Dra. Janet Arévalo, por su paciencia, dedicación, que, a pesar de tener una agenda académica muy recargada, se tomó el tiempo para poder encontrar detalles por mejorar en este proceso.

A la escuela de Postgrado de la UCV, por darme la oportunidad de llevar esta maestría, a todos los docentes que aportaron en cada uno de los cursos llevados, infinitas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de Contenido	IV
Índice de Tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3 .1. Tipo y diseño de investigación	15
3 .2. Variables y Operacionalización	15
3 .3. Población, muestra y muestreo	16
3 .4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3 .5. Procedimientos	20
3 .6. Método de análisis de datos.	20
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Expertos que validaron los cuestionarios	16
Tabla 2 Estilos de Liderazgo acorde a la percepción por el personal de una clínica de Lima, 2022	23
Tabla 3 Nivel de Satisfacción Laboral en una Clínica de Lima 2022	24
Tabla 4 Significación de las tareas y los estilos de liderazgo del personal de una clínica de Lima 2022	25
Tabla 5 Condiciones de trabajo y los estilos de liderazgo del personal de una clínica de Lima 2022	26
Tabla 6 Reconocimiento personal y/o social y los estilos de liderazgo, del personal de una clínica de Lima 2022	27
Tabla 7 Beneficios económicos y los estilos de liderazgo, del personal de una clínica de Lima 2022	28
Tabla 8 Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba	29
Tabla 9 Prueba de hipótesis general	30
Tabla10 Pruebas de normalidad de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral	31
Tabla11 Prueba de Rho de Spearman de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones con la variable estilos de liderazgo.	32

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una clínica de Lima, 2022. El método empleado fue el descriptivo, el nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de salud de una clínica Lima, 2022, la muestra fue tipo aleatoria simple, en quienes se ha estudiado las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral, aplicando los instrumentos CELID-S de Castro L. et al y escala SL-SPC de Sonia Palma ambos con escala de Likert con los siguientes resultados: el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.234 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.030 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que los estilos de liderazgo se relacionan a la satisfacción laboral en el personal de una clínica de Lima, 2022.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, Satisfacción laboral, Trabajadores de salud.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship, between leadership styles and job satisfaction, of the staff of a clinic in Lima, 2022. The method used was descriptive, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population consisted of 100 health workers from a Lima clinic, 2022, the sample was a simple random type, in whom the variables of leadership styles and job satisfaction have been studied, applying the CELID-S instruments of Castro L. et al and SL-SPC scale of Sonia Palma both with Likert scale with the following results: Spearman's Rho correlation coefficient of 0.234 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also found at the low correlation level and the level of bilateral significance $p=0.030<0.05$, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; it is concluded that leadership styles are related to job satisfaction in the staff of a clinic in Lima, 2022.

Keywords: Leadership styles, Job satisfaction, Health workers.

I. INTRODUCCIÓN

Koch et al. (2021) expone que el liderazgo viene a ser la aptitud de cada individuo de influenciar, planificar y ejecutar acciones para lograr los fines y objetivos que impliquen a personas con algo en común. García (2020), refiere que, se ha sustentado que el liderazgo en una organización sanitaria influye de manera positiva en los objetivos que se tengan al corto, mediano o largo plazo, pues fortalece a los miembros, contribuyendo en la responsabilidad y motivación para el trabajo, refuerza el rasgo personal y promueve el desarrollo en general. Según Cjahua et al. (2018) en el sector sanitario, usualmente se laboran muchas horas seguidas, por ello es muy importante tener un ambiente apropiado en el trabajo para que así se pueda cumplir adecuadamente las labores diarias.

Hidalgo et al. (2021), plantea que la pandemia que atravesamos ha traído consigo una serie de cambios negativos, económicos, como sociales y de salud. Agregándole a ello, el personal sanitario que pertenece a la primera línea se ha visto mermado tanto física como psicológicamente tras la constante exposición al COVID 19, debido a las continuas y extensas jornadas en el trabajo. Dentro de los elementos que promueven al desarrollo de los trastornos de ansiedad, de depresión, del sueño, entre otros, encontramos al factor etario, el entorno social y las relaciones entre personas, principalmente en los lugares donde se labora.

La totalidad de instituciones que brindan servicios en salud se vieron colapsadas, incluso se llegó al punto en el cual no se tenía ni siquiera los recursos para una adecuada comunicación en el interior de la institución, un buen ejercicio del liderazgo, compromisos institucionales o formas armadas para un manejo organizado de los elementos materiales y económicos a nivel corporativo (OMS, 2020).

También Riaño et al. (2021), plantean que la actitud de los jefes hacia sus colaboradores, esto en relación a los objetivos, es de vital importancia, porque un ámbito laboral tranquilo y constante, en donde se consiga hacer colaboraciones, ya sea entre los subordinados como entre subordinados y jefes, es requerido para la organización privada y pública. Además, Salazar et al., (2020), comentan que los ambientes laborales negativos suelen disminuir la productividad, sea esto por la

capacidad intelectual, la calidad de vida en el trabajo o la satisfacción con el centro de labores. Por ello, Norena, Céliz y Guevara (2021), expresan que, la conducta que propone nuevas ideas es necesaria para el desarrollo de una organización, más aún en ámbitos que combaten cambios, ya que ayuda a mejorar la competencia. Por otra parte, la satisfacción laboral viene a ser un estado de emoción correcto y satisfactorio que siente un individuo hacia su trabajo, el cual está bastante relación a la buena atención al usuario, a la vez esta se ve influenciada en gran proporción por la gestión del líder.

El personal de enfermería evidencia un nivel promedio de poca satisfacción, se tiene como mayor motivo a las condiciones en las que laboran, es por ello que se considera conveniente implementar propuestas para conseguir una mejoría en las condiciones laborales del personal de enfermería, con el motivo de mejorar e incentivar la calidad de cuidado que brindan a los usuarios, (Gael, Violeta y Daysi 2018). Diversas investigaciones han demostrado disgustos de parte del personal enfermero en ciertos aspectos de su trabajo, las cuales afectan la armonía y el desarrollo de sus funciones. (Días M y Borges, 2017).

García M, Lujan M. y Martínez M (2021) concluyen que, en un Instituto Mexicano del Seguro Social, de una población total de 277 colaboradores, el 100% obtuvo como resultado promedio algo insatisfecho con su centro laboral.

Cereceda (2020) en su estudio realizado en Lima, en la clínica SERVISALUD, señala que, de 80 personas encuestadas, La satisfacción laboral (S.L.) del personal sanitario, aproximadamente el 60 % de sus colaboradores se encontraba insatisfecho del todo con su centro laboral, por ello que concluye que en su mayoría se tuvo un nivel de satisfacción laboral medio, concluye que, en el sector sanitario, el entorno y la S.L. del personal sanitario se ha convertido en un problema que se caracteriza por desequilibrios y ambigüedades de las disposiciones del contexto político y de una adecuada gestión, además de la administración de los procesos de atención y prestación de servicios en salud.

En una clínica de Lima 2022, interactúan personas, que vienen a ser profesionales, técnicos de diversas áreas, personal administrativo, etc., quienes muestran un estilo de como liderar en los cargos y funciones que desempeñan,

además, tienen una satisfacción laboral, que podría verse alterada según la relación que se tenga con otros individuos con los que interactúan en su día a día, construyendo un entorno laboral que no sería ajeno a la calidad de los diversos servicios que se deberían brindar. De los tipos de liderazgo que se desempeñan en los lugares de trabajo es que van surgiendo los conflictos que nos conducen a tomar decisiones que afectan positiva o negativamente la interacción con los otros miembros, la productividad, la calidad del trabajo y trato hacia los pacientes en general.

La formulación del problema tiene la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo de los jefes de servicio y el grado de satisfacción laboral en el personal de una clínica de Lima 2022?

El estudio se justifica en el contexto práctico, pues este va a medir la manera en que el personal percibe los estilos de liderazgo (E.L.) y cómo estos tendrían relación directa con la satisfacción en el trabajo, consiguiendo, a partir de los resultados, opciones de mejora para sentirse bien con el trabajo que vienen realizando, mejorando así la atención hacia los pacientes en general. Respecto a la justificación metodológica, el estudio permitirá profundizar con otras investigaciones y tiene como uno de sus propósitos brindar información de relevancia para la toma de decisiones y de este modo contribuir a orientar la calidad en los servicios sanitarios en general y de este modo ayudar al cumplimiento de objetivos de cualquier organización del sector. Se tendrá una justificación social, debido a que se contará con la base para generar acciones cuyo objetivo será mejorar las maneras de ejercer liderazgo en el personal, lo cual influirá en el entorno profesional, haciendo este más amenos y brindando a los trabajadores un ambiente que motive y donde puedan sentirse logrados en el ámbito profesional y satisfechos con las tareas a cargo.

El objetivo general consistió en determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo de los jefes de servicio y la satisfacción laboral en una clínica de Lima, 2022. Los objetivos específicos planteados fueron 6; identificar los estilos de liderazgo acorde a la percepción por el personal de una clínica de Lima 2022, identificar el nivel de satisfacción laboral en una clínica de Lima 2022; hallar la relación entre la significación de las tareas y los estilos de liderazgo; hallar la

relación entre condiciones de trabajo y los estilos de liderazgo; hallar la relación entre reconocimiento personal y/o social y los estilos de liderazgo; hallar la relación entre beneficios económicos y los estilos de liderazgo.

Respecto a la hipótesis, se planteó la H0. No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en una clínica de Lima 2022 y la H1: existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en una clínica de Lima 2022. Como hipótesis específicas se plantea que existe relación significativa entre la significación de las tareas y los estilos de liderazgo; existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y los estilos de liderazgo; existe relación significativa entre reconocimiento personal y/o social y los estilos de liderazgo; existe relación significativa entre los beneficios económicos y los estilos de liderazgo.

II MARCO TEÓRICO:

Como primer antecedente nacional tenemos a Aparco (2021) en su investigación realizada en Lima, cuyo objetivo fue evaluar el liderazgo de tipo transformacional y el estilo de liderazgo en una microred. Este estudio fue correlacional, teniendo como muestra 120 trabajadores; Se utilizó un cuestionario obteniendo de resultado que el 86% de los trabajadores tenían una satisfacción media, el 64% se encontraban en un nivel bajo del liderazgo de tipo transformacional. El coeficiente de Spearman encontrado fue de 0.549, por ello se concluye como una relación regular, con ello pudo confirmar que la S.L. y el liderazgo transformacional se relacionan.

Acorde con García (2020) en su estudio realizado en Trujillo, cuyo objetivo fue encontrar la relación entre las condiciones laborales durante la pandemia y la S.L. La investigación fue un estudio descriptivo correlacional, y se contó con una población de 56 enfermeros, teniendo de resultado que el un 61% evidencia sentirse satisfecho en un nivel moderado, y un 31% satisfecho, además halló que existía relación de tipo significativa entre las variables, con un $p < 0.05$.

Según Tafur (2020) en su estudio realizado en la ciudad de Lambayeque, con el objetivo de hallar qué relación existe entre gestión del recurso humano y la satisfacción laboral, entre el personal profesional de enfermería, fue una

investigación de tipo transversal y correlacional. Su resultado nos muestra que el 67,3% tuvo una correcta o buena satisfacción, en relación a las dimensiones, halló que el 82.7% se encuentra de acuerdo con los beneficios del trabajo y pagos; el 90% señala estar conforme en su vínculo con su jefe y respecto a las condiciones físicas el 86.6% estaba conforme, en cuanto a desarrollo personal y las políticas de la administración, mostraron poca satisfacción. Encontrando una relación significativa y fuerte entre la S.L. y la gestión de talento.

Acorde a Pinedo (2019) en su investigación en Chiclayo, cuyo principal objetivo fue determinar la asociación que hay entre la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo en un Hospital Regional de Lambayeque. Fue un estudio descriptivo, correlacional y de enfoque cuantitativo. Teniendo como muestra 196 trabajadores de salud. Se tuvo como resultado que el 72,4% se sienten satisfechos en su rendimiento laboral; el 23,5% se siente indiferente; y el 4,1% estaba insatisfecho. Teniendo como conclusión que, las variables estudiadas se relacionan significativamente, arrojando un valor p menor a 0.05.

Diaz y Sedano (2018) en su estudio realizado en Huancavelica, con la finalidad de relacionar los E.L. del jefe y la S.L. de los trabajadores del servicio de Ginecología. El estudio fue de tipo transversal y correlacional, además su muestra fue integrada por 55 trabajadores, teniendo como resultado si hay relación significativa entre las variables por lo que, el valor P fue menor a 0,05; tal es que se observan que los valores de la correlación de R de Pearson muestran valores positivos. Como conclusión se obtuvo que la relación es significativa entre las variables.

Según Huamán (2018) en su investigación realizada en Chiclayo, con el objetivo de relacionar las variables de estilos de liderazgo y S.L. en el Hospital de Lambayeque. Fue un estudio de diseño no experimental – correlacional. Teniendo como muestra de 65 trabajadores; Y se tuvo como resultado que el 32.2% de los trabajadores presentan adecuada satisfacción, el 33.8% observa el estilo racional de liderazgo. Se concluye que hay una relación significativa pero débil entre las 2 variables.

Como primer antecedente internacional tenemos a Lorena Bracamonte, Javier Gonzales (2022) en su artículo realizado en Argentina, que tuvo como objetivo, encontrar la relación entre la S.L. y los E.L. en un hospital en Buenos Aires, este fue un estudio de tipo descriptivo y transversal, se tuvo como resultados que el 83,6% del personal de enfermería está satisfecho con el estilo de liderazgo que se ejerce, además se halló que no existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, confirmado con la prueba Chi-cuadrado de Pearson, obteniendo un valor de 15,0 y $p = 0,2414$. Por lo que concluyen que no existen relación entre las variables

Acorde a Belsky (2020) en su estudio realizado en Estados Unidos cuyo objetivo fue examinar la relación existente entre satisfacción laboral y E.L. percibida por las profesionales de enfermería del Área Estadística Metropolitana (MSA). Teniendo como resultado que hay relación significativa entre la satisfacción laboral percibida y el estilo de liderazgo en la MSA. Este estudio sugiere que los resultados pueden ser beneficiosos hacia los líderes de las organizaciones de atención médica para influir en los programas de desarrollo de liderazgo de los trabajadores.

Según Almeida et al. (2020) en su estudio realizado en Brasil con el objetivo de encontrar como la S.L. y el estilo de liderazgo se relaciona en las enfermeras. Fue un estudio de diseño descriptivo y correlacional. Teniendo como resultado que existe una alta correlación entre las variables con un $p = 0.01$; concluyó que existe una correlación positiva y fuerte entre la satisfacción laboral y los E.L.

Otro antecedente internacional que evalúa ambas variables es el de Anaclet et al. (2020) estudio realizado en Ruanda, cuyo objetivo fue analizar los estilos de liderazgo usados por enfermeras/parteras y la satisfacción laboral. Se presentó como resultado que los gerentes de enfermería y partería se inclinaron más por el liderazgo de tipo directivo seguido por un estilo de liderazgo de apoyo y el estilo de liderazgo participativo. Los tipos de liderazgo empleados por enfermeras y parteras en conjunto explicaron significativamente el 38, 10 y 23% de la varianza en la S.L., la intención de quedarse y la prestación del servicio, respectivamente. Se concluye que los estilos de liderazgo gerencial cumplen una función importante en el desarrollo de la satisfacción laboral, la intención de permanecer y la prestación de servicios.

DeLay (2020) en su estudio realizado en Estados Unidos, cuyo objetivo fue determinar qué relación existe entre los E.L. de los gerentes y la S.L. percibida por los tecnólogos en los departamentos de imágenes por resonancia magnética (RM) se tuvo una muestra de 10000 tecnólogos pertenecientes a la Sociedad Estadounidense de Tecnólogos en Radiología se utilizó como herramientas la encuesta de liderazgo de Vannsimpco y una encuesta para satisfacción laboral. Los gerentes mostraron 3 estilos de liderazgo, y los tecnólogos en este estudio tuvieron una S.L. moderada. Los resultados evidencian que las cualidades del liderazgo transaccional y el transformación, se correlaciona de modo significativo y positivo con el grado de satisfacción laboral en general acorde a la percepción de los tecnólogos, se obtuvo una relación significativa $p < 0.05$. Se concluyó que este estudio generará conciencia acerca de qué E.L. efectivos generarán una mayor satisfacción en el centro de labores, entre los tecnólogos del área de resonancia. Los departamentos de RM con tecnólogos satisfechos pueden conducir a un mejor desempeño laboral y atención al paciente.

Acorde a Alkassabi (2020) en su investigación realizada en Arabia Saudita con el objetivo de examinar la S.L. y los factores influyentes entre los fisioterapeutas que trabajan en hospitales privados y gubernamentales. Como resultados se tuvo que los encuestados de hospitales públicos y privados muestran que no hay relación significativa ($p > 0.05$) en la puntuación de satisfacción laboral. El liderazgo no se relaciona de modo significativo con la S.L. Concluye que el estilo de liderazgo no importa en la satisfacción laboral de los fisioterapeutas en el reino de Arabia Saudita.

Según Algahtani (2019) en su estudio en Arabia Saudita con el objetivo de analizar qué relación existe entre los estilos de liderazgo de los gerentes y la S.L. entre los trabajadores del centro de salud primaria (PHCC) en la región de Aseer, Se tuvo como resultado que el 52% de los gerentes de PHCC asistieron a capacitaciones acerca de liderazgo. Se concluyó que el liderazgo de Laissez-Faire se relaciona significativamente con la mayoría de los elementos de satisfacción laboral, continuado por los liderazgos transaccionales y transformacionales.

Gedif Genet (2018) en su estudio realizado en Etiopía; con el objetivo de analizar y encontrar el nivel de satisfacción laboral, además que factores estaban

asociados en profesionales sanitarios, en el Hospital De Referencia de la Universidad de Gondar. Se tuvo como resultado que el 54 % de los colaboradores se hallaron con niveles significativos de S.L. Se concluye que los gerentes de salud deben focalizar su modo de liderar y dar una vigilancia de apoyo en el hospital para mejorar el nivel de S.L. de los profesionales de la salud.

Acorde con Bednářová et al (2018) en su investigación realizado en República Checa con el objetivo de encontrar diferencias entre la evaluación del estilo de liderazgo (sólo en términos de estilo transformacional) de las enfermeras jefes y la percepción de este estilo por parte de las enfermeras junior. Se tuvo como resultado que el estudio apunta a que el comportamiento de los jefes de enfermería en el lugar de trabajo es vital y que esa importancia se puede proyectar en cuan satisfechos están los pacientes.

Sofia Naseem et al (2018) señala en su estudio realizado en Pakistán, cuyo objetivo fue hallar la relación entre los tipos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras, con la satisfacción laboral de enfermeras del staff en un hospital de Punjab, la muestra estuvo constituida por 211 enfermeras registradas, se empleó como instrumento un cuestionario con escala de Likert, como resultados se obtuvo que las enfermeras prefieren el estilo transformacional en sus jefes para lograr una adecuada atención. Los resultados mostraron que existe significación estadística significativa como valor de $p < 0,05$ en los niveles de S.L, se concluye que tener un estilo de liderazgo transformacional, mejora la satisfacción laboral del personal de enfermería y además esto mejoró su desempeño.

Respecto a la variable estilo de liderazgo según Ojeda (2017) nos indica que esta es el modo en que los líderes guían y dirigen a sus colaboradores. Esta manera de ejercer la autoridad y el modo de manifestar las relaciones entre jefes y subordinados se expresan en varios tipos de estilos. Los Estilos de liderazgo hace referencia a procesos de influencia grupal, cuyo propósito es lograr visiones o un conjunto de metas en común. En estos procesos, existe una fuente formal que pueden influir, tenemos, por ejemplo, la parte directiva de la empresa, aunque también podemos influenciar una parte informal del liderazgo, como al momento de elegir donde podemos almorzar, celebrar actividades, etc. (Gallegos y Miranda 2019)

Valbuena, Ruiz y Páez (2021), plantean que el liderazgo es esencial para la correcta función de los servicios, la atención sanitaria y también para el sistema sanitario, siendo así parte importante de los componentes básicos de las gestiones sanitarias y las partes importantes de toda institución. Lo importante del liderazgo para el sector salud según Barría (2020), es que ser líder dentro del sector sanitario es un punto importante y crucial en las búsquedas del correcto desempeño y coordinaciones para el cuidado del usuario en general y pacientes, esto debido a los complejos casos y contextos de las atenciones sanitarias.

Según Tobar (2020) refiere que el perfil profesional de los gestores y directivos de servicios en salud, son responsables de una prestación efectiva de los servicios de salud a la comunidad, esto implica una gestión adecuada para la buena función de hospitales en general, consultorios privados y servicios generales de salud. Resulta correcto que estos puedan estar al frente de los proyectos en general, incluyendo el material humano, también la parte económica, instrumental y arquitectónica, por lo que deben adecuarse y trabajar bajo presión en diferentes situaciones cotidianas, correcta relación con el personal, coordinar contactos, recursos y proyectos, aprender a negociar y demostrar, motivación y compromiso, coordinar cambios y situaciones adversas; además de contar con mucha habilidad para liderar, organizar y para planificar, comunicación oral y por escrito.

El liderazgo implica distintas posturas que hacen particulares a los líderes, los E.L. hacen referencia a las actitudes propias de un líder, para dirigir un grupo de personas con el mismo objetivo, generar e imponer nuevos estilos (Cereza, 2021). Existen varias teorías que nos habla de del comportamiento de un líder, tenemos por ejemplo la teoría de los rasgos, la cual señala que algunas particularidades propias de una persona, generan diferencias en cuanto a los líderes, plantea que los individuos nacen con estas características, tiene sustento en el origen de la personalidad, dentro de estas características se describen como capacidad de prever situaciones, la capacidad de solucionar o intuir problemas, y poder para dirigir a los demás, logrando convencerlos con el fin que puedan realizar ciertas actividades para poder obtener objetivos en una organización. Sin embargo, esto no es suficiente para evaluar cuánto éxito tiene el líder (Laine et al. 2016). A mitad del siglo XX esta teoría empezó a ser observada, principalmente se planteaba que

el liderazgo podría ser aprendido, esto basado en estudios de la Universidad de Ohio, Texas y Michigan surgiendo así una teoría nueva, la del comportamiento, y esta estudia los patrones de los líderes, características como su comportamiento o actitudes frente a sus subordinados, las distintas maneras de cómo aplica el modo de liderar, encontrando así una de las primeras hipótesis del liderazgo, que tiene un líder en base a la aplicación de la autoridad, delimitando así el liderazgo autocrático y el Laissez Faire (García, 2015).

La teoría de Contingencia del Liderazgo la cual fue abordada por Hersey en una universidad en Ohio, menciona tres estructuras elementales: el estilo del liderazgo, la madurez de la persona, también tenemos las bases del poder; plantea los estilos de liderazgo acorde al contexto lo cual permitirá al líder generar su potencial de convicción según cada situación en particular, todo esto en base al grado de madurez que se tenga al momento de ejecutar sus funciones el subordinado. Lo mencionado al último, produce la eficacia y las raíces para influir en el grupo, con poder (Martínez, 2012).

Para el presente estudio se usó la Teoría de liderazgo de alcance pleno, y esta viene a ser un diseño íntegro de liderazgo, además de complementario, en la cual, acorde con los autores, los líderes presentan conductas distintas conforme a como emplean su estilo de liderazgo, basado en específicas coyunturas y basadas en el contexto, teniendo así los liderazgos Laissez Faire, el transformacional y el transaccional y el liderazgo Laissez Faire (Wong 2020). Como lo definen Bass y Avolio, plantea que este modelo, representa adecuadamente los E.L. usado en organizaciones complejas De esta manera, no es que el liderazgo transformacional vaya a sustituir o reemplazar al estilo transaccional o al Laissez Faire, sino que incentiva a los seguidores para que vayan más allá de lo que ya conocen, incrementa el compromiso y también la satisfacción y en el desarrollo va formando nuevos líderes. (Ayoub, 2010)

Este diseño se origina en la premisa de que el liderazgo transformacional se presenta en cierto grado en todas las personas o líderes, y a cualquier nivel en toda organización, acorde con esta teoría el liderazgo transformacional surgirá de modo fácil en los niveles jerárquicos más altos. Este modelo sostiene que los tres estilos de liderazgos mencionados previamente están presentes en todo tipo de institución,

ya sea pública o privada, tienen cierto nivel de liderazgos transaccionales como transformacionales, así como Laissez Faire y aunque pueda tratarse de tres modos de liderar distintos, estos pueden ser evidenciados o usados por un mismo líder, en diferente cantidad, acorde al contexto. En la actualidad esto es comprendido por tres mayores constructos tratados como dimensiones (Laissez Faire, transformacional y transaccional) conformados estos por nueve componentes (Avolio y Bass 2006),

Respecto a las dimensiones del liderazgo, para este estudio tenemos como primera dimensión el estilo de liderazgo transformacional, y este cuenta con el nivel más elevado de comunicación para de este modo conseguir las metas y así generar una motivación de cambio pueda conseguir transmitir a los colaboradores (García, 2016). Según Barcelo (2019) este estilo de liderazgo es practicado por toda persona que tenga gran visión a futuro y personalidad, gracias a lo cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones entre sus seguidores.

También contamos con la dimensión del Liderazgo con estilo Laissez – Faire: algunos lo plantean como la presencia de un líder que permite todo o permisivo, y esto proviene del francés y significa dejar hacer, esto deja a los colaboradores o subordinados decidir de modo libre sobre asuntos de la organización, utiliza poco su autoridad e interactúa solo cuando el grupo lo permite, es un estilo en el que el líder interviene si el contexto lo necesita y no mejora o retroalimenta el desempeño de los colaboradores Castillo (2019). Este tipo de liderazgo podría servir cuando los colaboradores son expertos (Pacsi et al 2014). Tiene como característica el poco uso del poder y mucha libertad para los colaboradores; los colaboradores son los que fijan las metas de sus labores, el cómo lograrlas y cómo implementarlas; el líder sólo brinda información o teoría; la comunicación es similar para tomar decisiones; se trabaja en equipo y con mucha autonomía (Gonos y Gallo, 2013).

Y por último tenemos la dimensión del liderazgo Transaccional; la cual se caracteriza por ser un líder que asume funciones y obligaciones para así lograr las metas a cargo, además llegan a acuerdos con el colaborador, es decir este debe hacer algo para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato (Bass, B. 1995).

Por otro lado, para la variable satisfacción laboral, Robbins et al (2009) la definen como la actitud positiva hacia su centro laboral o trabajo; el autoexamen del trabajador o la evaluación positiva por parte de su centro, la cual le genera satisfacción o bienestar. Podría decirse que la satisfacción en el trabajo es sentirse bien luego de haber logrado sus objetivos o sus metas; luego de lo cual, el colaborador logra sentirse positivo; es decir, emocionalmente estable o bien, por lo que va a lograr hacer un buen trabajo y sobre todo con calidad, luego eso se transforma en excelencia en el ámbito de la organización. Sánchez (2008), plantea la S.L. como un estado de bienestar general o positivo derivada del logro correcto de las funciones en el centro laboral, por ellos viene a ser un factor que mueve las actitudes, y es un componente esencial que vendría a ser de tipo emocional, esto derivado por las percepciones de cada individuo. Locke (1968) define la satisfacción laboral como una actitud positiva hacia el trabajo, y esta es definida como un estado emocional placentero que se origina de evaluar el trabajo o la experiencia general en el trabajo de una persona.

Aguilar, Magaña, & Surdez (2010) mencionan que las instituciones enfrentan problemas diversos de insatisfacción en el trabajo, debido a falta de motivación de la organización, y cuando esto sucede, los trabajadores no son proactivos, no generan en los puestos, y la motivación que experimentan no es agradable ya que sienten que algunas veces no son necesitados, por ello la organización debería de hacer un análisis, para conocer qué tipo de motivación plantear, esto sería lo más indispensable.

La satisfacción en el trabajo determina cómo empleamos nuestro conocimiento y la motivación del empleado (Zumrah & Boyle 2015). Por su parte, Gonzales (2021), hace mención que la S.L. es el nivel en que la persona tiene una emoción de tipo positivo hacia el trabajo donde se desenvuelve. Además Avella y Naranjo (2021), menciona que la satisfacción laboral se fundamenta en los estados de emoción, a nivel intrínseco se hace mención a las motivaciones del interior, como aquella dimensión que dirige a las personas, tenemos por ejemplo, lo logrado y las satisfacciones que genera que desarrollen sus labores de un modo correcto, además tenemos, las motivaciones extrínsecas, las cuales incluyen aspectos como los reconocimientos dentro del trabajo, el estatus, el cual puede encontrarse dentro

de las escalas de jerarquía o desarrollo profesional que les permita sentirse importantes dentro de los centros laborales.

El factor que influye en la satisfacción varía acorde a cada individuo y de sus respectivos puestos de trabajo, respecto a los trabajadores operativos tenemos como antecedentes a Calderón (2016) quien sugiere que el principal factor que genera satisfacción en este tipo de trabajador es la estabilidad laboral, aprendizajes nuevos o innovadores y el obtener beneficios extra.

Además, Deza (2017), señala que el principal factor asociado con la S.L. de los sujetos va relacionado a el valor de cada persona, niveles de responsabilidad, la visión del éxito personal y/o profesional, grado percibido de libertad que procuran los centros laborales, etc. Seguido a ello según Solís, et al. (2020), señalan que la satisfacción laboral viene a ser una variable que depende de los actos de una organización y de la situación laboral en la que se encuentren los trabajadores dentro de las organizaciones.

Según Noriega (2008) las organizaciones sanitarias son conjuntos sociales en los que los recursos humanos son mayormente el factor primordial para la prestación de cuidados. En este contexto, el liderazgo tiene un papel clave en la prestación de una atención eficaz y sobre todo eficiente, esto se plasma en resultados positivos para los profesionales en general, los pacientes o sus familiares y el entorno laboral.

Según la teoría de Palma (2005) quien es autora del cuestionario empleado en el presente estudio, la S.L, viene a ser la disposición de una persona hacia su centro de labores, relacionados con diversos elementos afines: perfeccionamiento, beneficios económicos y bonos, ambiente físico, relación con los compañeros entre otros, es decir para ella la relación entre factores intrínsecos y satisfacción laboral, es una realidad.

Respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral; tenemos a las condiciones del trabajo, ya que para los trabajadores les resulta muy importante sus ambientes laborales. Estos deben brindar bienestar personal y facilidades para realizar trabajos adecuados. Con ambientes cómodos y correctos, con lugares que permitan mejores desenvolvimientos favoreciendo la satisfacción y motivación de

los trabajadores (Calderón 2016). Palma (2005) la define como la percepción del trabajo acorde a la existencia o disposición de materiales y normas que regulen la actividad en el trabajo.

(Palma, 2005) define la significación de las tareas como la disposición que se tiene hacia trabajar en base a funciones asociadas con este, como el sentido de esfuerzo.

Como siguiente dimensión tenemos a los beneficios económicos y este se relaciona con las remuneraciones y los justo de ellos, políticas para poder ascender que generen lo deseado por los trabajadores, respecto a las percepciones de justicia, influyen las similitudes sociales, lo demandante del trabajo en sí y la habilidad que tienen los individuos, además del estándar de los salarios de la comunidad cercana. El sueldo o salario, gratificaciones o incentivos con remuneraciones que los trabajadores reciben a cambio de sus labores (Calderón, 2016).

En cuanto a la dimensión de reconocimiento personal y/o social, esta hace referencia a cómo se interactúa a nivel social. mayormente cuando los líderes o jefes son comprensivos, retroalimentan de manera positiva, además que toman en consideración la opinión de los demás y les demuestran interés, se logra mayores satisfacciones en esta dimensión. (Calderón, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto es de enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la recolección de datos, de ese modo se probó la hipótesis con base en la cuantificación y el análisis estadístico, así se pudo establecer esquemas de comportamiento (Grinnell, 1997).

Tipo básica, porque fundamenta el marco teórico, que planteó la hipótesis, y fue probada de forma cuantitativa a través de la estadística y cotejada con el problema que actualmente se presenta, con el fin de poder plantear conclusiones y sugerencias (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Diseño de tipo no experimental debido a que el estudio no se manipuló la variable, solo se estudió en su contexto natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), de corte transversal, debido a que los datos se obtuvieron en un solo tiempo y espacio determinado (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)

Nivel correlacional, porque el estudio aclaró las relaciones que existen entre las variables en estudio, mediante el empleo de coeficientes correlativos. Estos coeficientes de correlación vienen a ser nuestros indicadores numéricos y a su vez de información del grado de fuerza y si la relación es positiva o negativa entre las variables (Cancela, 2010).

3.2. Variables y operacionalización

Para los estudios correlacionales:

V1: Estilos de liderazgo

Como definición conceptual de los estilos de liderazgo hace referencia a la manera en que los líderes guían a sus colaboradores hacia un objetivo en común (Ojeda 2017).

En la definición operacional para la medida de los Estilos de Liderazgo de los jefes de los servicios, percibido por el personal de una clínica de Lima 2022 se empleó un cuestionario validado.

V2: Satisfacción laboral

La definición conceptual de la satisfacción laboral hace referencia a el estado emocional de los trabajadores respecto a la realización de sus funciones laborales (Gyamfi 2014).

La definición operacional de la S.L. será de acuerdo a la percepción del colaborador en sus experiencias laborales; medido por el resultado de la aplicación de Encuesta validada sobre Satisfacción Laboral.

La tabla de operacionalización de variables se encuentra en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: la población fue constituida por todo el personal que labora en una clínica de Lima 2022, la cual es de 110 trabajadores entre profesionales y técnicos de salud, tenemos entre ellos, médicos, enfermeros, obstetras, tecnólogos médicos, y demás profesionales de apoyo que laboran. La población viene a ser un conjunto delimitado, con características similares y comunes, donde podrán ser aplicados los objetivos del estudio. Esta queda enmarcada por los objetivos y el problema del estudio en cuestión (Arias, 2006)

Donde:

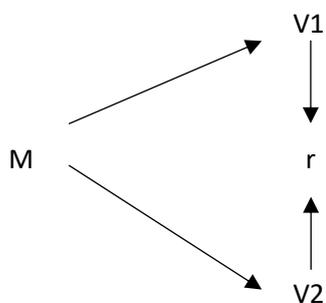
M: Muestra de estudio

V1: Representa la variable de Estilos de liderazgo

V2: Representa la variable de Satisfacción laboral

r: Representa la relación existente de las variables en estudio

Simbología:



La muestra ha sido calculada por fórmula para dar a conocer la población muestral, considerando un margen de error de 5% y 95% de confianza, de modo que fueron 86 trabajadores de salud.

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N: población 110

Z: factor de confianza (95%), Z= 1.96

d: error de estimación (5%), d= 0.05

p: proporción de profesionales que presentan el problema (no se conoce), p= 0.5

q: 1-p, q=0.5

Reemplazando datos:

$$n = \frac{110 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (110 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{110 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025(109) + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{105.644}{0.2725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{105.644}{1.2329}$$

$$n = 85.68 = 86$$



El muestreo empleado fue probabilístico aleatorio simple, ya que se realizó un sorteo con fichas para poder pertenecer a la muestra. El muestreo aleatorio simple

viene a ser un tipo de muestreo en el que cada sujeto tiene iguales posibilidades de ser elegido, formando así parte de la muestra (Salvadó, 2016)

- Criterio de inclusión:
 - ✓Se consideró al personal que trabaja de manera presencial
 - ✓Se consideró al personal que desea laborar de manera voluntaria
- Criterios de exclusión considerados serán:
 - ✓Personal no dispuesto a colaborar y aquellos que estén realizando trabajo remoto.
 - ✓No se consideró a los jefes de cada servicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recolectar la investigación del presente proyecto, fue la encuesta; ya que se aplicó un cuestionario para recolectar datos con un objetivo a fin (Cerdeira, 2005).

El instrumento empleado para la variable Estilos de Liderazgo fue el cuestionario CELID-S y esto a través de una encuesta, que se estructuró considerando las mediciones e indicadores que se buscan evaluar. Este instrumento consta de 3 dimensiones, la primera el Liderazgo Transformacional con 17 ítems (3,4,13,14,15,17,19,21,22,23,24,25,28,29,30,33,34) luego tenemos el Liderazgo Transaccional con 11 ítems (2,5,7,8,9,10,11,12,16,18,26) y por último es Laissez Faire con 6 ítems(1,6,20,27,31,32); haciendo un total de 34 puntos que se evaluarán y de esta manera se define los niveles de estilo de liderazgo, además se halló el estilo de liderazgo general percibido por el personal acorde a puntajes generales.

El instrumento empleado para la segunda variable de Satisfacción laboral fue la Escala de S.L. (SL-SPC) de la autora Sonia Palma Carrillo de Perú del año 2006; tiene 27 ítems de escala cuantitativa del instrumento Likert y 4 dimensiones (Beneficios económicos, condiciones laborales, reconocimiento personal y social y por último la significación de la tarea)se estableció alternativas como 5= Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo, 3= Promedio, 2= En desacuerdo, 1= Total desacuerdo. Se tomó en cuenta las puntuaciones de forma invertida en los ítems que son

negativos (15,17,18,19,20,21,22,23,26,27). Los puntajes obtenidos para clasificar la S.L. fueron Muy satisfecho (117 a más), Satisfecho (103-116), Promedio (89-102), Insatisfecho (75-88) y Muy insatisfecho (47 o menos) (Palma, 2005)

El cuestionario de Satisfacción laboral Escala SL-SPC realizado por Sonia Palma Carrillo, ha sido utilizado últimamente en Perú por Córdova Elera Aleidy Migdali (Córdova, 2019), quien realizó la confiabilidad por prueba piloto, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,893. Y una validez del instrumento que fue validado por el programa estadístico SPSS.

Tabla 1 Expertos que validaron los cuestionarios

Estilos de Liderazgo

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Richard Mendez Cebrian	Magister	Sí	Aplicable
Celso Huaman Correa	Magister	Sí	Aplicable
Jhulino Huaman Moran	Magister	Sí	Aplicable
Guillermo Alex Guzmán	Magister	Sí	Aplicable

Detalle: Anexo 4. Formatos de validación de instrumento.

Satisfacción laboral

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Richard Mendez Cebrian	Magister	Sí	Aplicable
Celso Huaman Correa	Magister	Sí	Aplicable
Jhulino Huaman Moran	Magister	Sí	Aplicable
Guillermo Alex Guzmán	Magister	Sí	Aplicable

Detalle: Anexo 4. Formatos de validación de instrumento.

Se realizó con el Alfa de Cronbach la recolección de datos a 20 encuestados y el resultado de la prueba piloto fue de 0,937 para la variable Estilos de liderazgo y de 0.742 para la variable de Satisfacción laboral. Un alfa de Cronbach entre 0.70 y 0.90, es indicador de una buena consistencia para un instrumento con 5 alternativas en escala de Likert. (Oviedo & Campo-Arias, 2005) (Ver Anexo 7)

3.5. Procedimientos

Para la recolección de la encuesta, se solicitó el permiso de la jefa de servicio de la clínica de Lima Norte en el que se realizó el estudio. Se informó a cada trabajador de salud sobre la presente investigación, solicitando su participación en el llenado de los instrumentos. Se pidió el consentimiento informado y se le garantizó el anonimato. A cada participante se le obsequió un pequeño snack.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de la información se realizó en el programa SPSS versión 27. Se interpretaron los resultados de cada variable según su puntuación.

A continuación, se presenta la tabla de baremo de las variables

Variable Estilos de Liderazgo:

NIVEL	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Laizzes Faire
GENERAL	110-170	90-109	27-89
ALTO	70-85	40-55	20-30
MEDIO	50-69	30-39	10-19
BAJO	20-49	10-19	1-9

Fuente: Arévalo (2019)

Variable Satisfacción laboral:

NIVEL	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
Puntaje total	Mayor o igual a 117	103-116	89-102	75-88	Menor o igual a 74
Significación de la tarea	Mayor o igual a 37	33-36	28-32	24-27	Menor o igual a 23
Condiciones de trabajo	Mayor o igual a 41	35-40	27-34	20-26	Menor o igual a 19
Reconocimiento Personal y/o Social	Mayor o igual a 24	20-23	18-19	12-17	Menor o igual a 11
Beneficios Económicos	Mayor o igual a 24	20-23	18-19	12-17	Menor o igual a 11

Fuente: Córdova (2019)

El Análisis estadístico se realizó empleando la estadística de tipo descriptiva (frecuencias, porcentajes, mediana, moda, percentiles etc). Para las pruebas de hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica, esto basado en los resultados de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Los principios de autonomía fueron aplicados, respetando el deseo o no de cada colaborador de la clínica a participar. Esto se aplicó a través de la declaración escrita del consentimiento informado. El derecho de justicia se consideró como parte del formulario. El principio de beneficencia estuvo representado en el estudio para todo colaborador que ayude con su participación, otorgándole unos snacks y lapiceros. Por último, el estudio implicó el principio de no maleficencia puesto que no se atentó contra la integridad de los participantes, ni física, ni psicológica, manteniendo en secreto su identidad todo el tiempo.

IV RESULTADOS

Resultados Descriptivos

De una muestra de 86 colaboradores de una clínica de Lima 2022, el 64% era del sexo femenino, la edad mínima fue de 20 años y la edad máxima de 55 años. Además, el servicio con mayor porcentaje de colaboradores fue el administrativo con un 26.7 % del total (ver Anexo 9)

Tabla 2: Estilos de Liderazgo acorde a la percepción por el personal de una clínica de Lima, 2022.

Variable / Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		General	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Nivel de Liderazgo Transformacional	36	41.9	39	45.3	11	12.8	60	69.8
D2: Nivel de Liderazgo Transaccional	31	36.0	41	47.7	14	16.3	19	22.1
D3: Nivel de Liderazgo Laizzes Faire	31	36.0	53	61.6	2	2.3	7	8.1

Del total de colaboradores, 69.8 % percibe que su jefe de servicio tiene el estilo de Liderazgo Transformacional, 22.1 % el Liderazgo Transaccional. Respecto a los niveles de estilo de Liderazgo, se evidencia que la mayoría de jefes presentan un nivel Medio de Liderazgo Transformacional. Transaccional y Laizzes Faire.

Tabla 3: Nivel de Satisfacción Laboral en una Clínica de Lima 2022

Variable / Dimensiones	Muy Satisfecho		Satisfecho		Promedio		Insatisfecho		Muy insatisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
V1: Satisfacción Laboral	1	1.2	20	23.3	57	66.3	5	5.8%	3	3.5%
D1: Significación de la Tarea	54	62.8	20	23.3	7	8.1	2	2.3%	3	3.5%
D2: Condiciones de Trabajo	19	22.1	25	29.1	38	44.2	4	4.7%	0	0%
D3 Reconocimiento Personal y/o social	0	0	2	2.3	1	1.2	60	69.8%	23	26.7%
D4: Beneficios Económicos	0	0	3	3.5	13	15.1	52	60.5%	18	20.9%

Del total de colaboradores de una Clínica de Lima 2022, se observa que un 66.3% tiene un nivel Promedio de Satisfacción Laboral. Respecto a las dimensiones, en cuanto a la dimensión Significación de la Tarea un 62.8 % se encuentra muy satisfecho. En la dimensión condiciones de trabajo, un 44.2 se encuentra en un nivel Promedio de satisfacción. En cuanto al reconocimiento personal y/o social un 69.8 % se encuentra Insatisfecho en esta dimensión, similar situación se observa en relación a beneficios económicos, donde se encuentra un 60.5% de nivel insatisfecho.

Resultados Correlacionales

Tabla 4 Significación de las tareas y los estilos de liderazgo del personal de una clínica de Lima 2022

		Significación de la Tarea					Total	
		MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO		
Estilo de liderazgo	Liderazgo Transformacional	Recuento	47	13	0	0	0	60
		% del total	54.7%	15.1%	0.0%	0.0%	0.0%	69.8%
	Liderazgo Transaccional	Recuento	6	5	6	2	0	19
		% del total	7.0%	5.8%	7.0%	2.3%	0.0%	22.1%
	Liderazgo Laizzes Faire	Recuento	1	2	1	0	3	7
		% del total	1.2%	2.3%	1.2%	0.0%	3.5%	8.1%
	Total	Recuento	54	20	7	2	3	86
		% del total	62.8%	23.3%	8.1%	2.3%	3.5%	100.0%

Interpretación: El 54.7% de los trabajadores califica su satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea como muy satisfecho y a la vez percibe en su jefe de servicio el Liderazgo Transformacional.

Tabla 5: Condiciones de trabajo y los estilos de liderazgo del personal de una clínica de Lima 2022

			Condiciones de Trabajo				
			MUY	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	Total
			SATISFECHO				
Estilo de liderazgo	Liderazgo Transformacional	Recuento	12	17	27	4	60
		% del total	14.0%	19.8%	31.4%	4.7%	69.8%
	Liderazgo Transaccional	Recuento	6	6	7	0	19
		% del total	7.0%	7.0%	8.1%	0.0%	22.1%
	Liderazgo Laizzes Faire	Recuento	1	2	4	0	7
		% del total	1.2%	2.3%	4.7%	0.0%	8.1%
Total		Recuento	19	25	38	4	86
		% del total	22.1%	29.1%	44.2%	4.7%	100.0%

Interpretación: El 31.4% de los trabajadores califica su satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo como promedio y a la vez percibe en su jefe de servicio el Liderazgo Transformacional.

Tabla 6: Reconocimiento personal y/o social y los estilos de liderazgo, del personal de una clínica de Lima 2022

			Reconocimiento Personal y/o Social				Total
			SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	MUY	
			INSATISFECHO				
Estilo de liderazgo	Liderazgo Transformacional	Recuento	0	41	0	19	60
		% del total	0.0%	47.7%	0.0%	22.1%	69.8%
	Liderazgo Transaccional	Recuento	1	14	1	3	19
		% del total	1.2%	16.3%	1.2%	3.5%	22.1%
	Liderazgo Laizzes Faire	Recuento	1	5	0	1	7
		% del total	1.2%	5.8%	0.0%	1.2%	8.1%
Total		Recuento	2	60	1	23	86
		% del total	2.3%	69.8%	1.2%	26.7%	100.0%

Interpretación: El 47.7% de los trabajadores califica su satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento personal y/o social como promedio y a la vez percibe en su jefe de servicio el Liderazgo Transformacional.

Tabla 7: Beneficios económicos y los estilos de liderazgo, del personal de una clínica de Lima 2022

			Beneficios Económicos				Total
			SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	MUY	
			INSATISFECHO				
Estilo de liderazgo	Liderazgo Transformacional	Recuento	1	10	34	15	60
		% del total	1.2%	11.6%	39.5%	17.4%	69.8%
	Liderazgo Transaccional	Recuento	1	3	14	1	19
		% del total	1.2%	3.5%	16.3%	1.2%	22.1%
	Liderazgo Laizzes Faire	Recuento	1	0	4	2	7
		% del total	1.2%	0.0%	4.7%	2.3%	8.1%
Total		Recuento	3	13	52	18	86
		% del total	3.5%	15.1%	60.5%	20.9%	100.0%

Interpretación: El 39.5% de los trabajadores califica su satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos como insatisfecho y a la vez percibe en su jefe de servicio el Liderazgo Transformacional.

Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis, se aplicó la prueba de Kolmogorov para hallar si los datos de las variables tienen distribución normal.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, los datos no poseen distribución normal

Si $p > 0,05$, los datos poseen distribución normal

Prueba de normalidad			
Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
S_GEN	.135	86	<.001
L_GEN	.084	86	.193

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los datos de la variable satisfacción laboral no poseen distribución normal ($p < 0,05$), sin embargo, los datos de la variable estilos de liderazgo poseen distribución normal ($p < 0,05$).

Por lo que se decide utilizar pruebas no paramétricas (Rho de Spearman)

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral

H0: No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0,05$, no existe relación significativa

Para establecer la fuerza de correlación, se tomará en cuenta lo recomendado por la literatura:

Tabla 8: Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba

Niveles	Interpretación
De 0,80 a 1.00	Muy alta correlación
De 0.60 a 0.79	Alta correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación

Tabla 9 Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			L_GEN	S_GEN
	L_GEN	Coeficiente de correlación	1.000	.234*
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	.030
		N	86	86
	SAT_GEN	Coeficiente de correlación	.234*	1.000
		Sig. (bilateral)	.030	.
		N	86	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y baja ($r = 0,234$), de modo que se puede afirmar que con un mejor Estilo de liderazgo habrá un incremento de la satisfacción laboral.

Tabla 10 Pruebas de normalidad de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
L_GEN	.084	86	.193
ST_D1	.254	86	<.001
ST_D2	.162	86	<.001
ST_D3	.171	86	<.001
ST_D4	.141	86	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Las dimensiones de la variable satisfacción laboral no poseen distribución normal ($p < 0,05$), la variable estilos de liderazgo posee distribución normal ($p < 0,05$). Por lo que se realizará pruebas no paramétricas en todos los casos (Rho de Spearman)

Tabla 11 Prueba de Rho de Spearman de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones con la variable estilos de liderazgo.

	Coeficiente de correlación	V2_ Estilos de Liderazgo
Rho de Spearman	D1_Significación de la tarea	,596**
	Sig. (bilateral)	<0.001
	N	86
Rho de Spearman	D2_Condiciones de trabajo	,419**
	Sig. (bilateral)	<0.001
	N	86
Rho de Spearman	D3_Reconocimiento personal y/o social	,259**
	Sig. (bilateral)	0.016
	N	86
Rho de Spearman	D4_Beneficios económicos	,007**
	Sig. (bilateral)	0.953
	N	86

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

Interpretación:

- Existe relación significativa entre la dimensión significación de las tareas de la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y moderada ($r = 0,596$), de modo que se puede afirmar que con un mejor estilo de liderazgo habrá mayor satisfacción laboral en su dimensión significación de las tareas.
- Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y moderada ($r = 0,419$), de modo que se puede afirmar que con un mejor estilo de liderazgo habrá un incremento de satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo.
- Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento personal y/o social ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y baja ($r = 0,259$), de modo que se puede afirmar que con un mejor estilo de liderazgo habrá un

leve incremento de la satisfacción laboral en su dimensión del reconocimiento personal y/o social.

- No existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo ($p > 0,05$).

V. DISCUSION

El objetivo principal de este estudio fue hallar la relación que existe entre estilos de liderazgo de los jefes de servicio percibido por el personal y la satisfacción laboral del personal de una clínica de Lima, 2022. Con los resultados presentados anteriormente, evidenciamos que existe relación significativa entre las variables, además la relación existente es positiva y baja. Este hallazgo es similar a 3 estudios realizados en Perú, donde también encuentran relación significativa, aunque con diferente fuerza de correlación en el caso de dos de ellos y uno con fuerza correlativa similar. Uno de ellos realizado en Lima en una Microred, donde se encontró un $p < 0.001$ y un coeficiente de Spearman de 0.549 (Aparco 2021), Otro estudio realizado en Paramonga, encontró que la relación entre estilos de liderazgo y la S.L, es significativa con un $p = 0.000$ y una correlación de Rho de 0.652, por la que su correlación fue positiva y alta (Susanibar, L. 2022). También se tiene un estudio realizado en Lima, en el centro quirúrgico del Hospital 2 de Mayo, se encontró que la relación entre S.L. y E.L. es significativa con un $p < 0.005$ (Siguenza, Y. 2022) y una fuerza correlativa Rho de Spearman de 0.356. Se encontraron cuatro estudios internacionales que muestran resultados similares, con relación significativa entre las variables. Entre ellos tenemos a Belsky (2020) en su trabajo realizado en EEUU, quien encontró relación significativa entre ambas variables, de modo similar, Almeida et al (2020) y Anaclet et al (2020) encontraron relación significativa para ambas variables en sus estudios realizados en Brasil y Ruanda respectivamente. Por otro lado, tenemos a DeLay, R. (2020) en su estudio realizado en EEUU, en profesionales del área de imagenología, que se dedican a la resonancia magnética, señala que existe relación significativa entre los E.L. transformacional y transaccional con la S.L, además señala que estos se asocian a una mayor productividad. Respecto a estudios que difieran, a nivel nacional solo se encontró el estudio de Pinedo, F. (2019) quien no encuentra relación significativa entre las variables S.L. y estilos de liderazgo. Sin embargo, a nivel internacional se encontraron 2 estudios que no coinciden, uno de ellos de Bracamonte L. (2022) en su estudio realizado en Argentina, quien encontró un $p > 0.05$ (0.2414), además el 85% de sus encuestados estaban de acuerdo con el estilo de liderazgo ejercido,

realizó una prueba de chi cuadrado de Pearson obteniendo un resultado de 15 y una significancia $p = 0.2414$. También tenemos a Alkassabi (2020), en su estudio realizado en Arabia Saudita, cuyo estudio encontró un $p > 0.05$ y concluye que no existe relación significativa entre las variables. Como se puede observar, los hallazgos de una relación significativa entre las variables, son frecuentes en el Perú y a nivel internacional. Las diferencias encontradas se hallan en Argentina y Arabia Saudita, donde aplicaron el método estadístico de chi cuadrado de Pearson, encontrando un $p > 0.05$ en ambos casos. Cabe resaltar que, en el estudio realizado en Argentina, el 85% de los encuestados tenían una alta satisfacción laboral, con altas remuneraciones y un adecuado ambiente físico laboral; por lo que señalaban que el estilo de liderazgo de sus jefes les era indiferente. En el caso de Arabia Saudita ocurría similar situación, la S.L. de los encuestados era alta, siendo en este caso resaltante los beneficios laborales de los trabajadores. Además, ambos países cuentan con un sistema de salud bastante organizado y con amplia oferta laboral. Respecto a los estudios de Aparco y Susanibar, estos estudios evidencian relación significativa similar, sin embargo, un coeficiente de Spearman mayor, siendo en estos casos alta, en contraste con el presente estudio que presenta una relación baja. Esto podría deberse a todas las condiciones del trabajo en la que desarrollan sus actividades los profesionales, ambos en centros de salud pertenecientes al MINSA, donde cuentan con planilla, beneficios laborales y remuneraciones por encima del promedio, ambos estudios encuentran alta S.L. entre sus encuestados y la correlaciona a su vez con un estilo de liderazgo de tipo transformacional.

El primer objetivo específico del presente estudio muestra que el principal estilo de liderazgo percibido por el personal de una clínica de Lima 2022, es el transformacional; estudios que difieran a nivel internacional tenemos al estudio de Almeida et al (2020), realizado en encuentra relación significativa similar entre las variables E.L. y satisfacción laboral, sin embargo, señala que el liderazgo de tipo directivo o transaccional en las enfermeras y parteras se asocia más a la S.L, cabe señalar que este estudio fue realizado en profesionales enfermeras y parteras, que trabajan en una unidad de atención móvil de emergencia, por lo que en estas situaciones es importante un líder que dirija de modo eficaz y rápido para poder

resolver las emergencias que se presenten. Es importante el haber encontrado el estilo Transformacional como el más percibido, ya que acorde con Hamdan et. al. (2022) el estilo de liderazgo más adecuado para un centro hospitalario es el transformacional, por otro lado, Chiyin et al (2022) y Amalina et al (2022) señalan que el estilo de liderazgo que más se asocia a una adecuada satisfacción laboral es el transformacional. Por otro lado, Sayyadi, M. (2022) menciona que la pandemia incrementó la inseguridad económica y una posible recesión, por lo que muchos líderes están preocupados sobre cómo mejorar el desempeño laboral, y según su estudio se sugiere aplicar el estilo de liderazgo transformacional. Acorde con Shady S., Neda Y. & Ardeshir B. (2022) el estilo de liderazgo transformacional es uno de los principales recursos que puedan existir para el desarrollo de las organizaciones de servicios en general, al aplicar este estilo de liderazgo en cualquier nivel o jerarquía de la organización, así como al incluir medidas y prácticas fáciles de llevar, como la capacitación con un enfoque de desarrollo de cada individuo y la constante participación de todos los colaboradores, se puede mejorar el desempeño organizacional. Como se puede encontrar en la base teórica actual, el liderazgo transformacional, juega un rol importante en estos tiempos, ya que se relaciona con la S.L, además también con la motivación laboral y la producción en el trabajo. La recesión económica post pandemia, ya está evidenciándose cada vez con mayor claridad, y al haber estudios que señalan que el liderazgo transformacional es uno de los que más se asocia al mejor desempeño laboral, debería ser utilizado en muchas organizaciones, sobre todo en el sector salud.

Respecto al segundo objetivo específico, la satisfacción laboral general de los trabajadores, en el presente estudio se encontró en un nivel promedio. De similar manera a nivel nacional, García (2020) en un estudio realizado en Trujillo, encontró que el 61% de sus encuestados presentaba moderada satisfacción. A nivel internacional tenemos el estudio de Woldekiros (2022) señala que la S.L. de las enfermeras se encuentra en un nivel promedio y además este se asocia mucho a las ganas que tienen de dejar o cambiar de trabajo. En cuanto a estudios que difieren, a nivel nacional tenemos a Tafur (2020) en su estudio realizado en Lambayeque, encontró que el 67.3% de sus encuestados tenían adecuada satisfacción laboral, además que de estos el 82.7 % estaba satisfecho con sus

beneficios laborales y el 90% tenía una adecuada relación con su jefe inmediato. A nivel internacional se encontró el estudio de Andrzej P (2022), quien señala en su estudio realizado en personal sanitario de una UCI dedicada al tratamiento de COVID.19, que la S.L. encontrada fue baja. El estudio de Andrzej P, fue realizado durante la segunda ola de COVID 19, por lo que su resultado está asociado a la alta carga laboral y largas jornadas diarias. Zaidan M et al (2022), mencionan que debido a la pandemia por COVID-19, los conflictos entre familia, trabajo y ansiedad han incrementado, conllevando a una disminución de la satisfacción laboral en general. Acorde con lo evaluado en resultados y base teórica actual, se podría decir que es esperable que la satisfacción laboral no se encuentre en su más alto nivel en estos tiempos, ya que existe una serie de factores que pueden influenciar en esta, desde remuneraciones, dificultad y exceso de trabajo, hasta factores externos como lo es la relación con la familia o el liderazgo de los jefes inmediatos.

El presente estudio muestra que existe relación significativa entre los E.L. y la dimensión significación de la tarea de la S.L. en una clínica de Lima 2022, además que el 54% del personal se encuentra muy satisfecho en cuanto a esta dimensión, al respecto se consultó la literatura nacional e internacional encontrándose a Canazas, S. (2022) en su estudio realizado en Arequipa Perú, encontró que el 53.6 % de sus encuestados presentaba un nivel muy insatisfecho en esta dimensión, en relación a este dato, es necesario mencionar que de ese porcentaje hallado, el 24% de las personas con nivel muy insatisfecho a su vez evidenciaban una calidad de vida alta, por lo que él concluye que la satisfacción laboral no se relación de modo directo con la calidad de vida, sin embargo un estilo de liderazgo transformacional si podría incrementar de modo directo la satisfacción laboral en esta dimensión. También se encontró a Vásquez, W. (2022), en su estudio realizado en Perú – Tumbes quien menciona que entre sus encuestados existe 42.5% de personas insatisfechas en la dimensión significación de las tareas, sin embargo, menciona que esta tiene relación significativa con el clima organizacional y dentro de esta variable se tiene al estilo de dirección o liderazgo de los jefes. No se encontraron estudios internacionales que hayan evaluado esta dimensión en específico, el cuestionario empleado es de una autora peruana y no ha sido utilizado en otros países, hasta el momento. Acorde con (Palma, 2005) la

significación de las tareas viene a ser la disposición a realizar las tareas relacionadas a tu área profesional o laboral. Actualmente, muchos centros privados o públicos, hacen que profesionales hagan tareas que no competen a su profesión, esto para acortar el presupuesto de su personal, ejemplos hay muchos en todo el Perú; lo importante es que el respetar esta dimensión, es decir el provocar que los profesionales trabajen dentro de su área de competencia, además de un adecuado estilo de liderazgo, generará que esta dimensión eleve su nivel de satisfacción.

Respecto a la relación entre las condiciones de trabajo y los estilos de liderazgo, se encontró que era significativa además el 44.2% señalan que tienen un nivel promedio de satisfacción en esta dimensión, al respecto se revisó la literatura nacional encontrándose a Vásquez, W. (2022) quien encuentra que el 81.91 % de su muestra tiene una satisfacción promedio en su dimensión condiciones de trabajo, además señala que esta se relaciona significativamente con su variable clima organizacional. Respecto a un estudio nacional que difiera, tenemos el estudio de Palomino, L., Molina, G. (2021) quien encuentra que un 53% de los trabajadores de una Clínica en Ica, evidencian una parcial satisfacción en su dimensión condiciones físicas y materiales del trabajo, además señala que no existe relación significativa entre esta y el síndrome de Burnout. En cuanto al estudio de Vásquez podemos deducir que no solo el estilo de liderazgo podría influir con la satisfacción del personal, sino también la relación entre compañeros y la relación con la gerencia de los centros donde se labora. Según Sinha, S., & Vispute, S. (2022) el lugar donde trabajemos es un espacio y momento maravilloso, que debería satisfacer las expectativas de cada trabajador o colaborador y motivar a cada uno a lograr los objetivos. Acorde con Lambert, E. et al (2022). Las exigencias en el trabajo, provocan tensión y cierto estrés a los empleados, generando resultados negativos y además reducen los productos positivos, en paralelo los recursos en el trabajo provocan que el personal tenga mayor producción y se pueda sentir mejor.

Continuando con el siguiente objetivo específico, se encontró que existe relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y los estilos de liderazgo, además el 69.8 % califica su satisfacción como promedio en esta dimensión. Respecto a esta dimensión, se consultó el trabajo de Condori, R. (2022)

quien encuentra que el 44.4% de su población evidencia un nivel insatisfecho, su trabajo llevado en Cusco además plantea que los E.L. en general se relacionan significativamente con esta dimensión, por lo que, su porcentaje es diferente al del presente estudio, pero la relación entre las variables si es similar. Vásquez, W. (2022) también encuentra que el 86.17% de su población se encuentra insatisfecha en esta dimensión. Ambos estudios encuentran porcentajes elevados de insatisfacción en el reconocimiento personal, por lo que es importante tomarle importancia a este factor. Siguenza, Y. (2022) nos indica que los trabajadores deben ser reconocidos respecto de sus logros, y que, si esto no se da de esta manera, muchos empiezan a sentir que el trato que le dan no es el adecuado. Por lo que los líderes deberían tratar con mucha preocupación esta dimensión, ya que no darle la importancia debida, puede conllevar a una pobre satisfacción general, tal como se plantea en nuestros resultados. Es importante para todo trabajador, que sea reconocido en todos sus logros, así sean mínimos o notorios, esto resulta un gran motivador para la mayoría de personas, es por ello que, en este punto en específico, resalta el estilo de liderazgo transformacional, ya que este, siempre está pendiente de los avances que tenga su equipo a cargo, además de siempre estar abierto a recibir sugerencias. Como menciona la literatura, aquel trabajador que no sienta que no se valora el esfuerzo que realiza por su empresa, percibirá que no están recibiendo un trato adecuado, con una consiguiente disminución de la producción, o en el caso del sector salud, incluso podría conllevar a una mala atención al paciente.

En cuanto a los beneficios económicos y su relación con los estilos de liderazgo, en el presente estudio se encuentra un 60.5% insatisfecho, además que no tienen relación significativa, en la literatura nacional, encontramos el trabajo de Canazas, S. (2022) el 61% de su población se encontraba satisfecha en un nivel promedio en esta dimensión, su estudio fue realizado en profesional de enfermería durante la pandemia por COVID-19. Es sabido que la remuneración del personal de salud en general, que trabajó en la pandemia por COVID-19, específicamente los que tenían contratos cas COVID, tenían sueldos muy por encima del promedio anterior a ésta, por lo que era de esperarse que la mayoría se encuentre satisfecho con lo que perciben. Contrario a ello, en la clínica donde se realizó el estudio, al ser

una clínica que no atiende pacientes con covid-19, los sueldos suelen ser los normales, por lo que es un resultado más representativo de la realidad peruana. Respecto a la no significancia entre la dimensión beneficios económicos con los E.L., es hasta cierto punto comprensible o esperable, ya que los líderes, por más esfuerzos que pongan en generar un ambiente adecuado, no son los responsables de las remuneraciones, generalmente esto depende ya del área administrativa o gerencial. Específicamente en el sector salud de Perú, los sueldos suelen ser muy bajos comparados con la carga laboral, como se mencionaba líneas arriba, con la pandemia por COVID 19 existió un alza de estas remuneraciones, pero solo es algo temporal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que, con un mejor estilo de liderazgo, habrá mayor satisfacción laboral, por lo tanto, existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre las variables de estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de una clínica, además la fuerza correlacional es positiva y baja ($r = 0,234$).

Segundo: Se determinó que los estilos de liderazgo percibidos son el transformacional en un 69.8% y el transaccional en 22.1%, por los colaboradores de una clínica.

Tercero: Se encontró que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una clínica, era promedio.

Cuarto: Existe una moderada correlación entre la significación de la tarea y los estilos de liderazgo de los colaboradores de una clínica, siendo su significancia ($p < 0,001$) y su coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,596

Quinto: Se halló una moderada correlación entre las condiciones de trabajo y los estilos de liderazgo de los colaboradores de una clínica, siendo su significancia ($p < 0,001$) y su coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,419

Sexto: Existe una baja correlación entre el reconocimiento personal y/o social y los estilos de liderazgo de los colaboradores de una clínica, siendo su significancia ($p = 0,016$) y su coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,259

Séptimo: Se determinó que no existe relación significativa entre habilidades beneficios económicos y los estilos de liderazgo ($p = 0,953$) en los colaboradores de una clínica.

VII RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de los centros de salud, implementar talleres que promuevan el empleo del liderazgo transformacional en sus jefes de servicio.

Segundo: Se sugiere a los jefes de servicio valorar todos los esfuerzos y logros, por más mínimos que sean, que realicen los colaboradores de cualquier centro sanitario en general, lo cual conllevará a una mejor satisfacción laboral.

Tercero: Sería adecuado adicionar items al cuestionario CELID-S, sobretodo en la evaluación del liderazgo transaccional y Laissez Faire, para realizar una evaluación mas completa de estos tipo de liderazgo.

Cuarto: Para futuras investigaciones evaluar no solo el grado, sino el impacto de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral, a través de estudios longitudinales y de intervención.

REFERENCIAS

- Alkassabi Othman Y, Hana Al-Sobayel, Einas S. Al-Eisa, Syamala Buragadda, Ahmad H. Alghadir, & Amir Iqbal. (2018). Job satisfaction among physiotherapists in Saudi Arabia: does the leadership style matter? *BMC Health Services Research*, (1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3184-9>
- Almeida de Moura, A., Bernardes, A., Pazzeto, A., Marosti, . C., Abriel, C. S., & Barboza Zanetti, A. C. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio de Atención de Emergencia Móvil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. doi:<https://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Amalina, N. N., Armanu, & Susilowati, C. (2022). The effect of transformational leadership and organizational justice toward employee performance mediated by job satisfaction: A study of Blitar, Indonesia police. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 11(4), 95–105. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i4.1771>
- Anaclet Ngabonzima., Asingizwe, D., & Kouveliotis, K. (2020). Influence of nurse and midwife managerial leadership styles on job satisfaction, intention to stay, and services provision in selected hospitals of Rwanda. *BMC Nursing*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00428-8>
- Andrzej Piotrowski, Ewa Sygit-Kowalkowska, Ole Boe, & Samir Rawat. (2022). Resilience, Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave the Organization among Nurses and Midwives during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6826), 6826. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116826>
- Aparco, G.P (2021). Satisfacción Laboral y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, 2020. (Tesis maestría).Universidad Cesar Vallejo. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63181>

- Arévalo Ramírez, Tania Blóndy. (2019, junio). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019 (N.o 1). UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44519>
- Arias, J. (2006). *Metodología de la investigación*. (Tesis). Universidad Privada Rafael Beloso Chacín, Venezuela <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf>
- Avella P y Naranjo H. (2021). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio*. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccion_laboral.pdf
- Avolio, B.J. y Bass, B.M. (2006). Introduction. En B.J. Avolio y B.M. Bass (Eds.), *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership* (pp. 1-10). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum <https://psycnet.apa.org/record/2001-10127-000>
- Ayoub, JL. (2010) Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de derecho. Departamento de ciencia política y relaciones internacionales. Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Barcelo, J. (2019). *Características del Liderazgo Transformacional*. Obtenido de (Entrada de blog): <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursoshumanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Barría, R. (2020). *Nursing leadership and leadership beyond nursing*. Volumen: 9 Número: 18, páginas: 48-56. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cuidarte2020/cuie2018g.pdf>

- Bass, B.M. (1995) Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-Level Framework for Examining the Diffusion of Transformational Leadership. *Leadership Quarterly*, 6, 199-218.
[http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Bednářová Martina, Lenka Komárková, & Miloslava Hiršová. (2019). Leadership style and its influence on employee identification with the organisation: A study from a Czech hospital. *Kontakt*, 21, 279–280 <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&AN=edsair.doi>
- Belsky, J. (2020). A quantitative examination of the relationship between leadership style and employee job satisfaction in registered nurses in the Pittsburgh MSA Region. *Doctoral Dissertations and Projects*.
<<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ddu&AN=986E8CB15ADD1C45&lang=es&site=eds-live>>
- Bracamonte, L. M. & Gonzalez-Argote, J. (2022). Relationship between Leadership Styles of Nurse Managers and Staff Nurses Job Satisfaction in Public Hospital of Punjab, Pakistan. *Int. J. Soc. Sci. Manag.* 2018, 5, 201–208. 45
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&AN=edsair.doi>
- Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala.<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/444>
- Canazas, S. (2022). Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID-19. Hospital III ESSALUD Yanahuara, Arequipa 2021 [, Universidad Católica de Santa María].
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11493>

- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. 2010, p. 8. En línea: http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú 2019. *Rev Cubana Salud Pública*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004#:~:text=Resultados%3A,mejorar%20\(68%2C2%20%25\)](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004#:~:text=Resultados%3A,mejorar%20(68%2C2%20%25)).
- Cerda, H. (2005). Elementos de la investigación: medios, instrumentos, técnicas y métodos en la recolección de datos e información. Colombia: El Buho
- Cereceda, A. (2020). Satisfacción laboral del personal de salud de la Clínica Servisalud 2019 [Tesis, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3616>
- Cereza, K. (2021). *Leadership Styles and Frameworks You Should Know*. <https://www.verywellmind.com/leadership-styles-2795312>.
- Chiyin Chen, Xinyi Ding, & Jiachen Li. (2022). Transformational Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Relations Climate and the Moderating Role of Subordinate Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(233), 233. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010233>
- Cjahua Huanachi, Zita Silvia; Lopez Terrones, Rina Veronica “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018” <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3555>
- Condori, R. (2022). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81196>

- Córdova Elera Aleidy Migdali. (2017). Arévalo Ramírez, Tania Blóndy. (2019, junio). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019 (N.o 1). UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44519>. Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5933/C%c3%b3rdova%20Elera%20Aleidy%20Migdali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DeLay, L., & Clark, K. R. (2020). The Relationship Between Leadership Styles and Job Satisfaction: A Survey of MR Technologists' Perceptions. *Radiologic Technology*, 92(1), 12–22. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=145300017&lang=es&site=eds-live>
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyña, Huancavelica*. Tesis: Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20->
- Dias Borges, R. S. G. (2017). Performance and Leadership Style: When Do Leaders and Followers Disagree? *Revista de Administração Mackenzie*, 18(2), 124–129. <https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v18n2p104-129>
- Díaz D y Sedano C. (2018). *Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018*. Tesis: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35171/diaz_a_d.pdf?sequence=1 HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y
- Gael Campos Truyenque, Violeta Alicia Nolberto Sifuentes , Daysi Milsa Coras Bendezú (2018). *Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú 2018* <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>

Gallegos G y Miranda A. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional.*

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_MAODP_16-2_06_T.pdf?sequence=4 HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y

García M. Lujan M. y Martínez M, Satisfacción laboral del personal de Salud. [Internet] Medigraphic. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2007 [Citado el 26 de abril de 2022] 15(2); 63-72. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=18895>

García, J. (2016). *Tipos de Liderazgo: Las cinco clases de líder más habituales.* *Psicología y Mente*

García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1),60-79.[fecha de Consulta 30 de Mayo de 2022]. ISSN: 1900-3803. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265440664005>

García, M. (2020). *Charismatic leadership and its influence on teacher job satisfaction.* Case study. Vol. 5, No 03. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/DialnetLiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf>

Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A. et al. *Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study.* *BMC Res Notes* 11, 824 (2018). <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3918-0>

Gonos, J. i Gallo, P. (2013). *Model for leadership style evaluation.* *Management*, 18 (2), 157-168. Preuzetos <https://hrcak.srce.hr/112644>

Gonzales, J. (2021)-. *Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de Salud.* https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13212/Gonzalez_Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Grinell, R.M. (1997), *social work research & evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (5^a.ed), Itasca, Illinois: E.E. Peacock Publishers.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: 6ta edición. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo Azofeifa S, Vargas Mena R, Carvajal Carpio L. El efecto psicológico de la COVID-19 en el personal de salud . *Rev.méd.sinerg*. [Internet]. 1 de agosto de 2021 [citado 26 de abril de 2022];6(8):e706. Disponible en <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Huamán, L. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017*. Tesis: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5051/Huam%20c3%a1n%20Reyes%20Laura%20Ortencia.pdf?sequence=1> HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y
- Kock JH, Latham HA, Leslie SJ, Grindle M, Munoz S-A, Ellis L, et al. (2021). A rapid review of the impact of COVID-19 on the mental health of healthcare workers: implications for supporting psychological well-being. *BMC Public Health*, 21(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10070-3>
- Laine, T., Korhonen, T., & Martinsuo, M. (2016). Managing program impacts in new product development: an exploratory case study on overcoming uncertainties. *International Journal of Project Management*, 34(4), 717-733. DOI: <http://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.011>.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Worley, R. M., & Worley, V. B. (2022). How the Workplace Plays a Role in a Good Life: Using the Job Demands-Resources Model in Predicting Correctional Staff Life Satisfaction. *American Journal of Criminal Justice*, 47(2), 202–223. <https://doi.org/10.1007/s12103-021-09621-0>
- Locke, E. (1969). *Satisfacción Laboral*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

- Lorena María Bracamonte, Javier Gonzalez-Argote Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, Vol. 7 (265). DOI:<https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Martínez Guillén, M. D. (2012). *Liderazgo*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/62681?page=9>.
- Morales, J. & Molero, F. (1995). Leadership in two types of healthcare organization. En J. M. Peiró, F. Naseem, S.; Afzal, M.; Sehar, S.; Gilani, S.A.
- Norena-Chavez, D., Céliz Kuong, J. O., & Guevara, R. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50. <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.732>
- Noriega, M. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Temas de ciencia y tecnología , 25-29.
- Ojeda, L. (2017). *Teoría de los estilos de liderazgo*. Mexico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/70526>
- Omar Hamdan Mohammad Alkarabsheh, Amar Hisham Jaaffar, Pok Wei Fong, Dirar Abdelaziz Attallah Almaaitah, & Zeinah Hamdan Mohammad Alkarabsheh. (2022). The relationship between leadership style and turnover intention of nurses in the public hospitals of Jordan. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2064405>
- OMS. (Organización Mundial de la Salud) (2020). *Global Health Observatory (GHO) data*. En: Organización Mundial de la Salud [en línea]. <https://www.who.int/gho/en/>.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach; An Approach to the Use of Cronbach's Alfa. *Rev. colomb. psiquiatra*, 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

- Pacsi, A., Estrada, W., Perez, A., & Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 67-72.
<https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Palma, S. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Perú, Lima.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- PALOMINO, L., MOLINA, G. (2021). "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA SANTA TERESA, DURANTE MARZO – JUNIO DEL 2021" [Tesis, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1137>
- Pinedo Igora, Fabiola Corina. (2019, septiembre). *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque* (N.o 1). UCV.Publications.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65507>
- Riaño A, Rodríguez E y Gaytán D. (2021). Autoevaluación y evaluación en los estilos de liderazgo de dirigentes de Enfermería. *Rev. Latino-Am Enfermagem*.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/zmFksvTD3jfKGXqDnhftwnF/?lang=es&format=pdf>
- Robbins, S. P., Enríquez Brito, J., Judge, T. A., María García, E., Manuel Juárez, J. H., Murillo, E., & Leticia Ochoa Ramos Rita Guadalupe Franco Rosalinda Garza Estrada José Badajoz Gutiérrez, A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. Retrieved from
<https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-nodrm.pdf>
- Salazar Ángel-, E.M. del, Fernández-Acosta, C.A., Santes-Bastián, M.C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D.. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería*

universitaria, 17(3), 273-283. Epub 15 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

Salvadó, I (2016). *Unidad de investigación científica*. Facultad de Ciencias Médicas, Honduras. <https://docplayer.es/52166105-Hipotesis-unidad-de-investigacion-cientifica-facultad-de-ciencias-medicas-universidad-nacional-autonoma-de-honduras.html>

Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? [Motivation, satisfaction and attachment]. *Acción psicológica*, Vol.5, nº1, 9-28. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/viewFile/462/401>

Sayyadi, M. (2022). Developing Transformational Leadership Skills to Impact Organizational Performance in the Post-Pandemic Era. *Management Consulting Journal*, 5(2), 79–86. <https://doi.org/10.2478/mcj-2022-0009>

Shady Shayegan, Neda Yavari, & Ardeshir Bazrkar. (2022). Human resource development practices and organizational performance: Examining the mediating role of transformational leadership style. *WPOM: Working Papers on Operations Management*, 13(2), 64–85. <https://doi.org/10.4995/wpom.17243>

Siguenza, Y. (2022). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital Dos de Mayo 2022 [, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6071>

Sinha, S., & Vispute, S. (2022). Workplace motivation and job satisfaction among generation Y in India. *Cardiometry*, 22, 251–257. <https://doi.org/10.18137/cardiometry.2022.22.251257>

Solís I, Mapén F y Méndez W. (2020). Job Satisfaction in collaborators of a mexican chain of supermarkets. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Vol VI. N°11. <https://dialnet.org/SatisfaccionLaboralEnColaboradoresDeUnaCadenaMexic-7876706.pdf>

- Susanibar, L. (2022). Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, 2021 [, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/UNJFSC/6004>
- Tafur, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47226>
- Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (25 de Junio de 2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2). Recuperado el 13 de Setiembre de 2021, de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1283790>
- Vásquez, W. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86728>
- Vásquez, W. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86728>
- Woldekiros, A. N., Getye, E., & Abdo, Z. A. (2022). Magnitude of job satisfaction and intention to leave their present job among nurses in selected federal hospitals in Addis Ababa, Ethiopia. *PloS One*, 17(6), e0269540. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269540>
- Wong, B. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Centro Atención Primaria III, Chiclayo 2020. Tesis: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62284/Wong_MBS-SD.pdf?sequence=1 HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y
- Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, pp. 141-160. [sociallocker] DOI: [10.1177/0149206306297582](https://doi.org/10.1177/0149206306297582)

Zaidan Mohammed, Dimpy Nandwani, Anushree Saboo, & Prakash Padakannaya. (2022). Job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic: do subjective work autonomy, work-family conflict, and anxiety related to the pandemic matter? *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2087278>

Zumrah, A.R. and Boyle, S. (2015), "The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training", *Personnel Review*, Vol. 44 No. 2, pp. 236-254. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2013-0029>

ANEXOS

ANEXO 1. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Estilos de liderazgo	Es la manera en que los líderes guían a sus colaboradores hacia un objetivo en común (Ojeda 2017)	Para la medida del Estilo de Liderazgos de los jefes de los servicios de una clínica de Lima 2022 se utilizará el MLQ (Cuestionario multifactorial de Liderazgo).	Estilo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Orgullosos de su jefe - Efectivo para resolver problemas - Preocupado por los que necesitan - Centrado en casos difíciles - Enfoca resolver problemas con la razón - Dispuesto a enseñar - Motiva y potencia al grupo - Lo respetamos - Motiva al éxito - Problemas como fuente de conocimiento - Desarrollo de formas para motivar - Inventa modos de resolver problemas - Superación de obstáculos. - Opinión con argumentos sólidos - Formas de enfocar los problemas - Confianza plena en él - Confianza en superar obstáculos 	<p>Nominal:</p> <p>Transformacional</p> <p>Transaccional</p> <p>Laissez Faire</p>
			Estilo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - No modifica lo que va bien - Evita trabajar con el grupo - No busca nuevos modos de resolver problemas - Nos da algo a cambio de nuestra ayuda - Solo interviene cuando no se logran objetivos - Trata de buscar acuerdos para que apoyemos - Siempre se negocia a cambio de nuestro trabajo - Trabajo pactado con el jefe - Nos da lo que queremos a cambio de cooperación - No modifica mientras vaya bien - No innova a menos que sea necesario. 	

			Estilo Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none">- Presencia no influye en rendimiento- Ausente a veces-Evita tomar decisiones-Poco ubicable cuando hay problemas-No indica como se hacen las cosas-Ausente cuando se le necesita.	
--	--	--	----------------------	--	--

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Satisfacción laboral	Sánchez (2008), define satisfacción laboral como la sensación del bienestar derivada del cumplimiento de las funciones en el trabajo)	Para la percepción del colaborador de sus experiencias laborales; medido por el resultado de la aplicación de Encuesta sobre Satisfacción Laboral.	Significación de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Complace los resultados laborales - La tarea que realizo es valiosa - Utilidad laboral - Me siento realizado en mi trabajo - Gusto por mi trabajo - Sentirse bien por trabajar - Gusto por la actividad - El trabajo es justo para mi manera 	Ordinal: Muy Satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho.
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución física laboral favorable - Ambiente confortable - Ambiente cómodo - Ambiente físico es adecuado - Comodidades para un buen desempeño - Buena relación con el jefe - Horario laboral incomodo - Valor de mi trabajo por el jefe - Disgusto de horario 	
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> - Maltrato por parte de la empresa - Las tareas que realizo no tienen importancia - No reconocimiento de horas extras - Distancia con los compañeros de trabajo - Aburrimiento al compartir el trabajo 	
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Mala remuneración - El sueldo es aceptable - Cubre mis expectativas económicas - Sueldo no acorde a mi labor - Sensación de explotación 	

ANEXO 2: CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO CELID - S

(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

EDAD: _____

SEXO:

M

F

SERVICIO: _____

INSTRUCCIONES

Este cuestionario sirve para describir el estilo de dirección o liderazgo. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima.

A continuación, figuran 34 frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta a la manera de dirigir de el/la Coordinador/a. Marca una sola alternativa en la escala de valoración.

¿Con qué frecuencia hace la coordinadora en su trabajo lo que dice cada frase?

1

2

3

4

5

Nunca

Raras veces

A veces

A menudo

Siempre

Nº	Pregunta: Mi Coordinador(a)	1	2	3	4	5
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento					
2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones					
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo					
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo					

12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas					
15	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien					
19	Nos da charlas para motivarnos					
20	Evita tomar decisiones					
21	Cuenta con nuestro respeto					
22	Potencia nuestra motivación de éxito					
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos					
25	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio					
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema					
28	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos					
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos					
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes					
31	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas					
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita					
33	Tenemos plena confianza en él.					
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo					

Datos Generales

Nombre del instrumento: Cuestionario de estilos de Liderazgo (CELID)

Autor: Castro Solano, Martín Nader y María Martina Casullo. El liderazgo ha sido estudiado por muchas perspectivas y especialmente por la psicología (Morales y Moreno 1995).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30265/NU%
c3%91EZ_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30265/NU%c3%91EZ_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Validez del autor: La Validez del Constructo se tomó como base al cuestionario español, para realizar la correlación y escala de cada ítem, con el objetivo de conservar los elementos con una mejor fiabilidad y eliminar los ítems con escala bajas ($r < 0.30$). En la validez de la consistencia Interna; se realizó una prueba piloto de 135 población civil, para verificar si se trataba de un instrumento fiable y útil para evaluar los estilos de liderazgo según la teoría de Bass. El Coeficiente de Cronbach fue de 0.60 y 0.75, aceptable para estudios sociales y psicológicos.

Confiabilidad del autor: El cuestionario de Estilo de Liderazgo (CELID – A), fue elaborado por Castro Solano, Nader y Casullo en el año 2004 es una versión argentina con una confiabilidad de 0.60 y 0.75, se basaron para su elaboración de la adaptación española del MLQ realizada por Morales y Molero (1995), este se basó en el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) elaborada por Bass y Avolio (1985 y 1990).

Objetivo: Recoger información sobre la variable “Estilos de liderazgo”.

Administrado a: Trabajadores de salud entre profesionales y técnicos de salud; así como médicos, enfermeros, obstetras, técnicos y profesionales de apoyo que laboran en una clínica privada del distrito de Lima, Perú durante el año 2022

Tiempo: 15 minutos.

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL (SONIA PALMA CARRILLO)

TOTALMENTE ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACION DE LAS TAREAS	TA	A	I	D	TD
1. Me complace los resultados de mi trabajo					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3. Me siento útil con la labor que realizo.					
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5. Me gusta el trabajo que realizo.					
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7. Me gusta la actividad que realizo.					
8. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					

DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO	TA	A	I	D	TD
9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable					
11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					

DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	TA	A	I	D	TD
18. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.					

DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONOMICOS	TA	A	I	D	TD
23. Me siento mal con lo que gano.					
24. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
27. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					

Datos Generales

Nombre del instrumento: Escala SL- SPC

Autor: Sonia Palma carrillo; la satisfacción laboral es la disposición positiva hacia un trabajo, la cual estará fundamentada en sus vivencias laborales. Esta puede medirse considerando cuatro factores: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y autorrealización (Palma, 2005).

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5933/C%3b3rdova%20Elera%20Aleidy%20Migdali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Validez del autor: La validez del Constructo se aplicó a través de un programa estadístico informático llamado SPSS empleando el método de consistencia interna y análisis factoriales, empleando la información seleccionada por cada dimensión y consiguiendo los resultados de niveles aceptables presentando un número total de 66 casos y 0 excluidos dando un valor del %100,0 obteniendo un resultado de nivel aceptable (Córdova, 2019).

Confiabilidad del autor: El cálculo de la confiabilidad se desarrolló en el software estadístico SPSS obteniendo la estadística de fiabilidad en el alfa de Cronbach de 0,884 y el alfa de Cronbach en elementos estandarizados de 0,893 en los 27 ítems aplicados a los encuestados, señalando el grado de fiabilidad en el instrumento (Córdova, 2019).

Adaptado por: Lic. Córdova Elera Aleidy Migdali

Lugar: Universidad Señor de Sipán

Fecha de aplicación: Pimentel, 2019

Objetivo: Recoger información sobre la variable "Satisfacción laboral".

Administrado a: Trabajadores de salud entre profesionales y técnicos de salud; así como médicos, enfermeros, obstetras, técnicos y profesionales de apoyo que laboran en una clínica privada del distrito de Lima, Perú durante el año 2022

Tiempo: 15 minutos.

ANEXO 4: FORMATOS DE JUICIOS DE EXPERTOS

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: _____ -

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS JEFES DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
LUIGI RAFAEL MORÁN HUAMÁN

D.N.I 72394668

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Estilos de liderazgo

El liderazgo plantea que es esencial para la correcta función de los servicios, la atención sanitaria y también para el sistema sanitario, siendo así parte importante de los componentes básicos de las gestiones sanitarias y las partes importantes de toda institución.

Valbuena, Ruiz y Páez (2021) "Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: Percepción de líderes y clasificadores". Tesis de maestría. Edición. Colombia

DIMENSIÓN 1: Liderazgo Transformacional

Cuenta con el nivel más elevado de comunicación para de este modo conseguir las metas y así generar una visión de cambio que pueda conseguir transmitir a los colaboradores (García 2016).

DIMENSION 2: Liderazgo Transaccional

Se caracteriza por ser un líder que aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas y acuerdan qué es lo que el colaborador debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato (Bass, B. 1990).

DIMENSION 3: Laizzes Faire

Tiene como característica el poco uso del poder y mucha libertad para los colaboradores; los colaboradores son los que fijan los objetivos de sus labores, las distintas estrategias y como implementarlas; el líder solo proporciona la información o teoría; la comunicación es similar para tomar decisiones; se trabaja en equipo y con mucha autonomía (Gonos y Gallo, 2013)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
1	Nos sentimos orgullos de trabajar con él.	X		X		X		
2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	X		X		X		
3	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	X		X		X		
4	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	X		X		X		
5	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	X		X		X		
6	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	X		X		X		
7	Nos da charlas para motivarnos	X		X		X		
8	Cuenta con nuestro respeto	X		X		X		
9	Potencia nuestra motivación de éxito	X		X		X		
10	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	X		X		X		
11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos	X		X		X		
12	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva	X		X		X		
13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos	X		X		X		
14	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	X		X		X		
15	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	X		X		X		

16	Tenemos plena confianza en él.	X		X		X		
17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X		
19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X		
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	X		X		X		
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	X		X		X		
23	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo	x		X		X		
24	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	X		X		X		
25	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él	X		X		X		
26	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	X		X		X		
27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien	X		X		X		
28	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LAIZZES FAIRE	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento	X		X		X		
30	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones	X		X		X		
31	Evita tomar decisiones	X		X		X		
32	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema	X		X		X		
34	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Huamán Morán César Julinho** DNI: 73249623

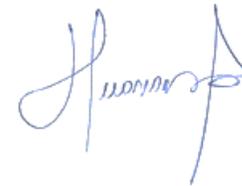
Especialidad del validador: **Médico Cirujano- Medico Auditor – Mg. En Gestión De Los Servicios De La SALUD ORCID: 000-0002-8029-3805**

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

Lima, 03 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LAS TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
5	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
7	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		

13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
	DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X		
19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X		
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	X		X		X		
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	x		X		X		
	DIMENSION 4: BENEFICIOS ECONOMICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Huamán Morán César Julinho DNI: 73249623

Especialidad del validador: Médico Cirujano- Medico Auditor – Mg. En Gestión De Los Servicios De La SALUD ORCID: 000-0002-8029-3805

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

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

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Huamán Morán', is written on a light-colored background. The signature is fluid and cursive.

Firma del Experto validador

Especialidad

Lima, 03 de junio del 2022

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	X		X		X		
2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	X		X		X		
3	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	X		X		X		
4	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	X		X		X		
5	Nos hace saber que nos basamos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	X		X		X		
6	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	X		X		X		
7	Nos da charlas para motivarnos	X		X		X		
8	Cuenta con nuestro respeto	X		X		X		
9	Potencia nuestra motivación de éxito	X		X		X		
10	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	X		X		X		
11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos	X		X		X		
12	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva	X		X		X		
13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos	X		X		X		
14	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	X		X		X		
15	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	X		X		X		
16	Tenemos plena confianza en él.	X		X		X		
17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X		
19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X		

20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	X		X		X		
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	X		X		X		
23	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo	x		X		X		
24	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	X		X		X		
25	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él	X		X		X		
26	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	X		X		X		
27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien	X		X		X		
28	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LAIZZES FAIRE	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento	X		X		X		
30	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones	X		X		X		
31	Evita tomar decisiones	X		X		X		
32	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema	X		X		X		
34	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Celso Manuel Huamán Corre

DNI: 06922375

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de la salud.

ORCID: 0000-0001-9971-9178

Lima, 02 de junio del 2022

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

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

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Huamán', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'C' and a smaller 'H'.

**Firma del Experto validador
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LAS TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
5	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
7	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
	DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X		

19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X		
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	X		X		X		
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	x		X		X		
	DIMENSION 4: BENEFICIOS ECONOMICOS	Si	N o	Si	N o	Si	N o	
23	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Celso Manuel Huamán Corre

DNI: 06922375

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de la salud.

ORCID: 0000-0001-9971-9178

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

Lima, 02 de junio del 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	X		X		X		
2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	X		X		X		
3	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	X		X		X		
4	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	X		X		X		
5	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	X		X		X		
6	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	X		X		X		
7	Nos da charlas para motivarnos	X		X		X		
8	Cuenta con nuestro respeto	X		X		X		
9	Potencia nuestra motivación de éxito	X		X		X		
10	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	X		X		X		
11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos	X		X		X		
12	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva	X		X		X		
13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos	X		X		X		
14	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	X		X		X		
15	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	X		X		X		
16	Tenemos plena confianza en él.	X		X		X		
17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X		
19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X		
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		

21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	X		X		X		
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	X		X		X		
23	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo	x		X		X		
24	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	X		X		X		
25	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él	X		X		X		
26	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	X		X		X		
27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien	X		X		X		
28	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LAIZZES FAIRE	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento	X		X		X		
30	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones	X		X		X		
31	Evita tomar decisiones	X		X		X		
32	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema	X		X		X		
34	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Guillermo Alex Guzmán Narciso.

DNI: 10611578

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de salud.

ORCID: 0000-0003-1249-7758

Lima, 06 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LAS TAREAS							
1	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
5	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
7	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		

DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		Si	N o	Si	N o	Si	N o
18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X	
19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X	
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X	
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir suapoyo.	X		X		X	
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	x		X		X	
DIMENSION 4: BENEFICIOS ECONOMICOS		Si	N o	Si	N o	Si	N o
23	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X	
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X	
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X	
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X	
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Guillermo Alex Guzmán Narciso. **DNI:** 10611578

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de salud. **ORCID:** 0000-0003-1249-7758

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

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

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

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

Firma del Experto validador

Lima, 06 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	X		X		X		
2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	X		X		X		
3	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	X		X		X		
4	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	X		X		X		
5	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	X		X		X		
6	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	X		X		X		
7	Nos da charlas para motivarnos	X		X		X		
8	Cuenta con nuestro respeto	X		X		X		
9	Potencia nuestra motivación de éxito	X		X		X		
10	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	X		X		X		
11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos	X		X		X		
12	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva	X		X		X		
13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos	X		X		X		
14	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	X		X		X		
15	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	X		X		X		
16	Tenemos plena confianza en él.	X		X		X		
17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X	
19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X	
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X	
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	X		X		X	
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	X		X		X	
23	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo	x		X		X	
24	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	X		X		X	
25	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él	X		X		X	
26	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	X		X		X	
27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien	X		X		X	
28	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: LAZZES FAIRE	Si	N o	Si	N o	Si	N o
29	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento	X		X		X	
30	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones	X		X		X	
31	Evita tomar decisiones	X		X		X	
32	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema	X		X		X	
34	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Méndez Cebrián Richard Jorge.

DNI: 45568379

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de la Salud.

ORCID: ----

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

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

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

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



Lima, 29 de mayo del 2022

Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LAS TAREAS							
1	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
5	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
7	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
	DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL							
18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien	X		X		X		

19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	X		X		X		
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	X		X		X		
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	x		X		X		
	DIMENSION 4: BENEFICIOS ECONOMICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Méndez Cebrián Richard Jorge. DNI: 45568379

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de la Salud. ORCID: -----

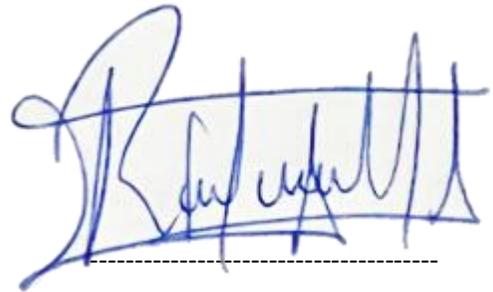
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 29 de mayo del 2022



Firma del Experto validador

Especialidad

ANEXO 5
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....

.....de.....años. Siendo trabajador de la clínica acepto participar voluntariamente en el estudio de investigación titulado: Estilos de liderazgo de los jefes de servicio y satisfacción laboral del personal de una Clínica de Lima, 2022. Por lo cual declaro que he sido informado sobre el problema de investigación, objetivos, justificación del estudio, hipótesis e información referente al proyecto de investigación. Asimismo, he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre las dudas que tuve y todas ellas han sido absueltas con eficiencia, claridad y bien fundamentadas por el investigador.

Mi participación consistirá en responder con veracidad a las preguntas o ítems formulados, también he sido informado que, si decido en cualquier momento no continuar participando del estudio después de haber firmado el presente documento, estaré en la libertad de hacerlo sin ninguna represalia para mi persona.

El investigador se compromete a cumplir con los principios de la confidencialidad, anonimato referente a la información obtenida, los resultados se darán a conocer de forma general, guardando en reserva la identidad de cada informante.

Habiendo recibido toda la información necesaria respecto a la presente investigación doy mi consentimiento informado y autorizo mi participación refrendando con mi firma el presente documento.

Lima,del 2022

D.N.I. N°.....



ANEXO 6

LIBRO DE CÓDIGOS

DATOS GENERALES

EDAD:.....

GENERO:

- A. MASCULINO 1
- B. FEMENINO 2

SERVICIO

- A. GINECOLOGIA 1
- B. CIRUGIA 2
- C. ADMINISTRATIVO 3
- D. ADMISION 4
- E. MANTENIMIENTO 5
- F. IMÁGENES 6
- G. EMERGENCIA 7
- H. CONSULTORIOS 8

LIBRO DE CODIGOS

ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	Pregunta: Mi Coordinador(a)	Nunca	Raras veces	A veces	A menudo	Siempre
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento	1	2	3	4	5
2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	1	2	3	4	5
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones	1	2	3	4	5
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	1	2	3	4	5
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	1	2	3	4	5
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	2	3	4	5
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo	1	2	3	4	5
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo	1	2	3	4	5
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él	1	2	3	4	5

13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	1	2	3	4	5
15	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	1	2	3	4	5
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	1	2	3	4	5
17	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	1	2	3	4	5
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien	1	2	3	4	5
19	Nos da charlas para motivarnos	1	2	3	4	5
20	Evita tomar decisiones	1	2	3	4	5
21	Cuenta con nuestro respeto	1	2	3	4	5
22	Potencia nuestra motivación de éxito	1	2	3	4	5
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos	1	2	3	4	5
25	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva	1	2	3	4	5
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	1	2	3	4	5
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema	1	2	3	4	5
28	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos	1	2	3	4	5
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	1	2	3	4	5
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	1	2	3	4	5
31	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas	1	2	3	4	5
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita	1	2	3	4	5
33	Tenemos plena confianza en él.	1	2	3	4	5
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo	1	2	3	4	5

NIVEL	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Laizzes Faire
ESTILO DE LIDERAZGO	110-170	90-109	27-89
ALTO	70-85	40-55	20-30

MEDIO	50-69	30-39	10-19
BAJO	20-49	10-29	1-9

LIBRO DE CODIGOS - SATISFACCION LABORAL

NIVEL	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
Puntaje total	Mayor o igual a 117	103-116	89-102	75-88	Menor o igual a 74
Significación de la tarea	Mayor o igual a 37	33-36	28-32	24-27	Menor o igual a 23
Condiciones de trabajo	Mayor o igual a 41	35-40	27-34	20-26	Menor o igual a 19
Reconocimiento Personal y/o Social	Mayor o igual a 24	20-23	18-19	12-17	Menor o igual a 11
Beneficios Económicos	Mayor o igual a 20	20-23	18-19	12-17	Menor o igual a 11

DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACION DE LAS TAREAS	TA	A	I	D	TD
1. Me complace los resultados de mi trabajo	5	4	3	2	1
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	4	3	2	1
3. Me siento útil con la labor que realizo.	5	4	3	2	1
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	5	4	3	2	1
5. Me gusta el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	5	4	3	2	1
7. Me gusta la actividad que realizo.	5	4	3	2	1
8. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5	4	3	2	1

DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO	TA	A	I	D	TD
9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	5	4	3	2	1
10. El ambiente donde trabajo es confortable	5	4	3	2	1
11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	5	4	3	2	1
12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	5	4	3	2	1
13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5	4	3	2	1
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	5	4	3	2	1
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
16. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	5	4	3	2	1
17. Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	TA	A	I	D	TD
18. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	1	2	3	4	5
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	1	2	3	4	5
21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	1	2	3	4	5
22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONOMICOS	TA	A	I	D	TD
23. Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
24. El sueldo que tengo es bastante aceptable	5	4	3	2	1
25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	5	4	3	2	1
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	2	3	4	5
27. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS

ESTILOS DE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	34

Interpretación:

Un valor del alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional (Oviedo & Campo-Arias, 2005)

Variable estilo de liderazgo

	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	L25	L26	L27	L28	L29	L30	L31	L32	L33	L34		
1	2	5	5	5	3	3	3	6	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	5	5			
2	3	4	2	5	1	1	2	2	1	3	2	4	5	4	4	3	5	3	5	1	5	5	4	5	4	3	2	4	5	4	2	1	5	5		
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	5	5	4	5	4	3	2	4	5	4	2	1	5	5		
4	1	4	5	2	1	1	2	2	1	3	2	4	5	4	4	3	5	3	5	1	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	1	2	5	5		
5	2	1	5	4	2	3	2	1	3	2	1	5	4	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	5	5		
6	1	1	1	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2		
7	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	1	4	4	4	5	2	4	3	5	3	3	4	4	5	3	2	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	1	5	4	4	4	1	5	5		
11	5	1	5	5	3	1	5	1	5	4	1	1	5	4	2	1	5	1	5	1	5	5	5	4	2	1	1	4	2	5	1	1	5	5		
12	1	1	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	
13	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	4	4	3	4	1	5	4	5	2	2	4	4	4	
14	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
15	1	2	2	5	4	2	4	1	4	5	3	2	2	4	2	2	2	4	1	2	5	3	3	2	1	5	2	3	3	4	2	1	4	5	5	
16	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3
17	4	4	2	3	2	5	4	3	2	3	1	2	2	5	3	2	1	4	2	1	1	1	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	1	2	2	2
18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
19	1	4	5	3	4	3	2	4	4	4	2	2	5	4	3	4	5	2	4	2	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4
20	3	4	3	5	1	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	1	2	3	2	1	1	4	4	4	4

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.742	27

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	2	3	2	2	3	4	5	5
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	1	5	2	5	5
3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	1	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	5	2	2	5	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	3	1	3	1	3	1	5	4	4
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	1	4	3	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	1	4	3	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	1	4	3	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	1	4	3	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	1	3	2	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	1	4	3	3	5	1	1	5	5	1	1	4	4	5	3
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3
20	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	5	1	2	5	4	1	1	5	4	4	3

ANEXO 8

CALCULO DE PUNTAJE DE LOS INSTRUMENTOS

ESTILOS DE LIDERAZGO

Puntaje de Variable Estilo de liderazgo:

NIVEL	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Laizzes Faire
GENERAL	110-170	90-109	27-89
ALTO	70-85	40-55	20-30
MEDIO	50-69	30-39	10-19
BAJO	20-49	10-29	1-9

Fuente: Arévalo (2019)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Preocupado por los que necesitan	3	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.
	Centrado en casos difíciles	4	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas
	Superación de obstáculos.	13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos
	Opinión con argumentos sólidos	14	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos
	Formas de enfocar los problemas	15	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes
	Confianza en superar obstáculos	17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.
	Evita trabajo con el grupo	19	Evita involucrarse en nuestro trabajo.
	Nos da algo a cambios de nuestra ayuda	21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.
	Solo interviene cuando no se logra objetivos	22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos

	Trata de buscar acuerdos para que apoyemos	23	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo
	Siempre se negocia a cambio de nuestro trabajo	24	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.
	Trabajo pactado con el jefe	25	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él
	No innova a menos que sea necesario.	28	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio
	Presencia no influye en rendimiento	29	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento
	Ausente a veces	30	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones
	No indica como se hacen las cosas	33	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas
	Ausente cuando se le necesita.	34	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Jefe minucioso para resolver problemas	2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.
	Enfoca resolver problemas con la razón	5	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.
	Motiva y potencia al grupo	7	Nos da charlas para motivarnos
	Lo respetamos	8	Cuenta con nuestro respeto
	Motiva al éxito	9	Potencia nuestra motivación de éxito
	Problemas como fuente de conocimiento	10	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.
	Desarrollo de formas para motivar	11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos
	Innova modos de resolver problemas	12	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva
	Confianza plena en él	16	Tenemos plena confianza en él.
	No modifica lo que va bien	18	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien
	Nos da lo que queremos a cambio de cooperación	26	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.
LAIZES FAIRE	Orgullosos de su jefe	1	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.
	Dispuesto a enseñar	6	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.

	No busca nuevos modos de resolver problemas	20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"
	No modifica mientras vaya bien	27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien
	Evita tomar decisiones	31	Evita tomar decisiones
	Poco ubicable cuando hay problemas	32	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema

CALCULO DE PUNTAJE DE SATISFACCION LABORAL

NIVEL	MUY SATISFECHO (1)	SATISFECHO (2)	PROMEDIO (3)	INSATISFECHO (4)	MUY INSATISFECHO (5)
Puntaje total	Mayor o igual a 117	103-116	89-102	75-88	Menor o igual a 74
Significación de la tarea	Mayor o igual a 37	33-36	28-32	24-27	Menor o igual a 23
Condiciones de trabajo	Mayor o igual a 41	35-40	27-34	20-26	Menor o igual a 19
Reconocimiento Personal y/o Social	Mayor o igual a 24	20-23	18-19	12-17	Menor o igual a 11
Beneficios Económicos	Mayor o igual a 20	20-23	18-19	12-17	Menor o igual a 11

Fuente: Córdova (2019)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL.

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS
SIGNIFICACION DE LAS TAREAS	Complace los resultados laborales	1	Me complace los resultados de mi trabajo
	La tarea que realizo es valiosa	2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.
	Utilidad laboral	3	Me siento útil con la labor que realizo.
	Me siento realizado en mi trabajo	4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.

	Gusto por mi trabajo	5	Me gusta el trabajo que realizo
	Sentirse bien por trabajar	6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.
	Gusto por la actividad	7	Me gusta la actividad que realizo.
	El trabajo es justo para mi manera	8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.
CONDICIONES DE TRABAJO	Distribución física laboral favorable	9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.
	Ambiente confortable	10	El ambiente donde trabajo es confortable
	Ambiente cómodo	11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.
	Ambiente físico es adecuado	12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.
	Comodidades para un buen desempeño	13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
	Buena relación con el jefe	14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo
	Horario laboral incomodo	15	El horario de trabajo me resulta incómodo.
	Valor de mi trabajo por el jefe	16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.
	Disgusto de horario	17	Me disgusta mi horario.
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Maltrato por parte de la empresa	18	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".
	Las tareas que realizo no tienen importancia	19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.
	No reconocimiento de horas extras	20	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.
	Distancia con los compañeros de trabajo	21	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.
	Aburrimiento al compartir el trabajo	22	Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido
BENEFICIOS ECONOMICOS	Mala remuneración	23	Me siento mal con lo que gano.
	El sueldo es aceptable	24	El sueldo que tengo es bastante aceptable
	Cubre mis expectativas económicas	25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas
	Sueldo no acorde a mi labor	26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.
	Sensación de explotación	27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.

ANEXO 9

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MUESTRA

Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	31	36.0	36.0	36.0
	FEMENINO	55	64.0	64.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	GINECOLOGIA	11	12.8	12.8	12.8
	CIRUGIA	9	10.5	10.5	23.3
	ADMINISTRATIVO	23	26.7	26.7	50.0
	ADMISION	7	8.1	8.1	58.1
	MANTENIMIENTO	4	4.7	4.7	62.8
	IMAGENES	6	7.0	7.0	69.8
	EMERGENCIA	13	15.1	15.1	84.9
	CONSULTORIOS	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
Edad	86	20	55	29.02
N válido (por lista)	86			

Estadísticos

Edad

N	Válido	86
	Perdidos	0
Percentiles	33.33333333	25.00
	66.66666667	30.00

Grupos acorde a SPSS 20 – 25 //// 26- 30 //// 31 – 55

BASE DE DATOS SPSS

BASE DATOS.2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	Numérico	8	0	Edad	{1, MASCUL...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	GENERO	Numérico	8	0	Genero	{1, MASCUL...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	SERVICIO	Numérico	8	0	Servicio	{1, GINECO...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	L1	Numérico	8	0	Su presencia ti...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	L2	Numérico	8	0	No trata de ca...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	L3	Numérico	8	0	Nos sentimos ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	L4	Numérico	8	0	Pone especial ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	L5	Numérico	8	0	Evita involucrar...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	L6	Numérico	8	0	No nos dice en...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	L7	Numérico	8	0	Demuestra qu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	L8	Numérico	8	0	Nos da lo que ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	L9	Numérico	8	0	Evitar intervenir...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	L10	Numérico	8	0	Se asegura qu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	L11	Numérico	8	0	Siempre que s...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	L12	Numérico	8	0	Nos hace sabe...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	L13	Numérico	8	0	Se preocupa d...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	L14	Numérico	8	0	Centra su aten...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	L15	Numérico	8	0	Nos hace sabe...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	L16	Numérico	8	0	Trata de que o...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	L17	Numérico	8	0	Está dispuesto...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	L18	Numérico	8	0	No trata de hac...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	L19	Numérico	8	0	Nos da charlas...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	L20	Numérico	8	0	Evita tomar dec...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	L21	Numérico	8	0	Cuenta con nu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	L22	Numérico	8	0	Potencia nuest...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	L23	Numérico	8	0	Trata de que ve...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	L24	Numérico	8	0	Trata de desarr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

BASE DATOS.2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
28	L25	Numérico	8	0	Nos hace pens...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	L26	Numérico	8	0	Nos deja que s...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	L27	Numérico	8	0	Es difícil encon...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	L28	Numérico	8	0	Impulsa la utili...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	L29	Numérico	8	0	Nos pide que f...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	L30	Numérico	8	0	Nos da nuevas...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	L31	Numérico	8	0	Evita decimos ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	L32	Numérico	8	0	Es probable qu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	L33	Numérico	8	0	Tenemos plen...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	L34	Numérico	8	0	Confiamos en ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	S1	Numérico	8	0	Me complace l...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	S2	Numérico	8	0	La tarea que re...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	S3	Numérico	8	0	Me siento útil c...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	S4	Numérico	8	0	Mi trabajo me h...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	S5	Numérico	8	0	Me gusta el tra...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	S6	Numérico	8	0	Haciendo mi tr...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	S7	Numérico	8	0	Me gusta la act...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	S8	Numérico	8	0	Siento que el tr...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	S9	Numérico	8	0	La distribución ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	S10	Numérico	8	0	El ambiente do...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	S11	Numérico	8	0	La comodidad ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	S12	Numérico	8	0	En el ambiente...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	S13	Numérico	8	0	Existen las co...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	S14	Numérico	8	0	Llevarse bien c...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	S15	Numérico	8	0	El horario de tr...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	S16	Numérico	8	0	Mi jefe valora el...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	S17	Numérico	8	0	Me disgusta mi...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Process

Nombre	Tipo numérico	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
S21	Numérico	8	0	Prefiero tomar ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
S22	Numérico	8	0	Compartir el tr...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
S23	Numérico	8	0	Me siento mal ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
S24	Numérico	8	0	El sueldo que t...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
S25	Numérico	8	0	Mi trabajo me p...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
S26	Numérico	8	0	Mi sueldo es m...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
S27	Numérico	8	0	La sensación ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
S_GEN	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
ST_D1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
ST_D2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
ST_D3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
ST_D4	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
L_D1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
L_D2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
L_D3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
L_GEN	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
Edad_cat	Numérico	8	0	Edad categoriz...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
Nivel_satisf...	Numérico	8	0	Nivel de Satisf...	{1, Muy Sati...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
Estilo_Lid	Numérico	8	0	Estilo de lidera...	{1, Liderazg...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
LD1_CAT	Numérico	8	0	Nivel de Lidera...	{1, ALTO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
LD2_CAT	Numérico	8	0	Nivel de Lidera...	{1, ALTO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
LD3_CAT	Numérico	8	0	Nivel de Lidera...	{1, ALTO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
STD1_CAT	Numérico	8	0	Significación d...	{1, MUY SA...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
STD2_CAT	Numérico	8	0	Condiciones d...	{1, MUY SA...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
STD3_CAT	Numérico	8	0	Reconocimient...	{1, MUY SA...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
STD4_CAT	Numérico	8	0	Beneficios Eco...	{1, MUY SA...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

EDAD	GENERO	SERVICIO	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17
1	24	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2
2	27	1	7	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	1
3	24	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2
4	24	2	3	2	2	4	3	1	2	2	1	2	3	2	5	5	5	4	4
5	25	2	8	3	3	4	4	3	4	5	1	5	3	5	5	5	5	4	4
6	39	1	8	3	2	5	5	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4
7	27	1	1	3	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3
8	22	2	3	4	4	5	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3
9	38	1	6	1	1	5	4	4	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
10	22	1	1	2	1	2	1	2	1	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3
11	25	1	5	3	4	3	3	4	5	3	2	1	2	3	4	5	4	3	4
12	32	2	3	1	3	5	3	1	3	1	3	3	4	4	4	5	4	5	4
13	37	2	7	3	3	4	4	3	4	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5
14	22	2	2	3	3	4	4	3	4	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5
15	21	2	1	3	3	4	4	3	4	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5
16	29	2	8	3	3	4	4	3	4	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5
17	26	2	7	3	3	4	4	3	4	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5
18	29	1	6	3	4	4	4	3	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5	5
19	38	2	1	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	1	1	4	5
20	37	2	2	3	3	5	4	3	4	4	1	2	5	3	5	5	4	5	4
21	21	1	3	2	3	5	4	3	4	4	1	2	5	3	5	5	4	5	4
22	26	2	3	2	3	4	3	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3
23	26	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
24	29	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
25	28	2	4	3	3	2	2	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	2	3

Vista de datos **Vista de variables**

BASE DATOS.2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 83 de 83 variables

EDAD	GENE RO	SERVI CIO	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17
26	27	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	1	3	4	5	4	5
27	21	2	6	4	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4
28	20	2	3	1	3	5	3	1	3	1	3	3	4	4	4	5	4	5	4
29	29	1	6	1	3	5	3	1	3	1	3	3	4	4	4	5	4	5	4
30	28	1	6	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3
31	22	2	8	1	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	5	4	3	3	4
32	34	1	8	2	3	4	3	2	5	4	2	1	3	3	4	3	5	2	3
33	25	1	8	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2
34	21	1	3	4	3	5	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2
35	30	2	2	4	3	5	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2
36	25	2	8	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	4	3	2	3	5	4
37	23	1	1	3	2	1	1	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1
38	20	1	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5
39	41	1	7	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
40	26	2	7	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3
41	24	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	1	1	3	4	4	2
42	37	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4
43	20	2	3	2	1	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3
44	25	1	7	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4
45	27	1	7	1	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4
46	27	2	7	2	2	3	3	2	3	3	1	2	4	3	4	3	3	3	3
47	28	2	1	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3
48	25	2	7	1	3	5	5	5	1	2	1	1	1	5	5	5	5	4	5
49	35	2	3	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5
50	26	2	2	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

BASE DATOS.2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 83 de 83 variables

EDAD	GENE RO	SERVI CIO	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17
51	37	2	1	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5
52	27	1	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
53	29	2	8	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5
54	29	2	3	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5
55	32	1	7	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5
56	40	2	8	2	5	5	2	5	2	2	3	3	5	5	3	5	4	3	5
57	30	1	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5
58	25	2	2	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5
59	20	2	5	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	2	4	3	5	5	4
60	39	2	8	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3
61	22	2	2	3	2	4	3	4	5	3	2	3	3	5	4	3	4	4	3
62	22	2	3	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	1	2	5	5	5	5
63	32	1	3	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5
64	45	2	1	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
65	41	1	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4
66	32	2	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
67	31	2	3	2	3	4	2	3	1	3	5	3	2	3	2	3	4	3	2
68	25	2	8	1	3	5	5	3	1	1	1	1	1	3	5	5	5	4	3
69	30	2	8	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5
70	27	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5
71	23	1	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5
72	28	2	3	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5
73	47	2	8	2	2	3	2	1	5	1	5	4	3	2	2	3	4	3	2
74	25	1	1	3	4	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	4	5	4	3
75	33	2	7	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

BASE DATOS.2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 83 de 83 variable

EDAD	GENERO	SERVICIO	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17
71	23	1	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5
72	28	2	3	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5
73	47	2	8	2	2	3	2	1	5	1	5	4	3	2	2	3	4	3	2
74	25	1	1	3	4	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	4	5	4	3
75	33	2	7	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
76	29	1	7	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
77	37	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3
78	38	1	2	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4
79	41	2	1	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4
80	27	2	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
81	21	1	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
82	30	1	6	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
83	28	2	7	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4
84	20	2	1	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4
85	35	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
86	55	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4
87																			
88																			
89																			
90																			
91																			
92																			
93																			
94																			
95																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS JEFES DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022.", cuyo autor es MORAN HUAMAN LUIGI RAFAEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES DNI: 40288982 ORCID 0000-0002-2205-0522	Firmado digitalmente por: JAREVALOI el 09-08- 2022 20:57:20

Código documento Trilce: TRI - 0397875