



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico  
de un hospital público de Ancash, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicio de la Salud

**AUTORA:**

Diaz Vidal, Diana Violeta ([orcid.org/0000-0001-8394-5293](https://orcid.org/0000-0001-8394-5293))

**ASESOR:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericsson Félix ([orcid.org/0000-0003-3982-8801](https://orcid.org/0000-0003-3982-8801))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD  
SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y  
salud alimentaria

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a:

A DIOS, quien siempre me ha abrazado cuando más sola he estado, quien siempre me ha rescatado de las decisiones equivocadas que he tomado.

A mi adorada hija, Madison Antonela, por enseñarme que la vida junto a ella es más hermosa, llena de alegría y de esperanza de poder transformar el mundo para beneficios de todos. Gracias por elegirme como mamá.

A mi esposo, José Díaz, por ser mi apoyo en los momentos más estresantes, por brindarme palabras de aliento, en los momentos de tristeza. Gracias por todo tu amor.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi hermana Daniela Marín, por tener la paciencia suficiente para explicarme el desarrollo de los problemas y sobretodo entender a DIOS. Gracias por estar siempre a mi lado.

La autora

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios todopoderoso y bondadoso, por permitirme seguir estudiando aún en los momentos difíciles.

Agradezco a mis amados padres, por darme la vida y cuidarme durante mis primeros años de vida, por brindarme estudios necesarios para sobrevivir y vivir en este mundo.

Finalmente, un agradecimiento especial al director del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón y a mis colegas del departamento de emergencia, quienes colaboraron conmigo de forma voluntario para el desarrollo de esta tesis.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	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.	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	199
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	2525
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Características sociodemográficas del personal médico de un hospital público de Ancash ,2022 .....	20
<b>Tabla 2</b>	Nivel de liderazgo transformacional del personal médico de un hospital público de Ancash ,2022 .....	21
<b>Tabla 3</b>	Nivel de satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022 .....	22
<b>Tabla 4</b>	Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022 .....	23
<b>Tabla 5</b>	Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash,2022 .....	24

## RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial que labora en el departamento de emergencia de un hospital público Nuevo Chimbote, ubicado en el departamento de Ancash, 2022. Su metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo básico, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Asimismo, tuvo una población de 40 personas involucradas en el estudio, la muestra será igual que la población, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento los cuestionarios. Se hizo un procedimiento para aplicar los instrumentos en dicho establecimiento y los principales hallazgos establecieron que 52,2% de los médicos tuvieron un nivel medio de liderazgo transformacional, mientras que 45% de los médicos presenta un nivel alto de satisfacción laboral; además las dimensiones del liderazgo transformacional no estuvieron correlacionadas estadísticamente con la satisfacción laboral a excepción de la dimensión de consideración individual que presentó una relación débil positiva (0.314). Finalmente se sugiere implementar medidas estratégicas que permite mejorar la satisfacción en base a un plan de remuneraciones o incentivos.

**Palabras clave:** Liderazgo, liderazgo transformacional, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between transformational leadership and job satisfaction of medical assistance personnel who work in the emergency department of a Nuevo Chimbote public hospital, located in the department of Ancash, 2022. Its methodology was a basic quantitative approach. , non-experimental, cross-sectional correlational design. Likewise, it had a population of 40 people involved in the study, the sample will be the same as the population, the survey was used as a technique and the questionnaires as an instrument. A procedure was carried out to apply the instruments in said establishment and the main findings established that 52.2% of the doctors had a medium level of transformational leadership, while 45% of the doctors had a high level of job satisfaction; In addition, the dimensions of transformational leadership were not statistically correlated with job satisfaction, except for the dimension of individual consideration, which presented a weak positive relationship (0.314). Finally, it is suggested to implement strategic measures that improve satisfaction based on a compensation or incentive plan.

Keywords: Leadership, transformational leadership, job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El talento humano es indispensable en el sector salud, para proporcionar atención médica con calidad y calidez a la población; de ahí, el interés de contar con médicos capacitados, instruidos e identificados con las metas deseadas por las organizaciones que están al cuidado de la salud (Saxena, 2019). En la actualidad, el contexto impredecible e inestable ocasionado por la pandemia COVID 19, genera un contexto de alta demanda de atención médica y bajo control de la situación de emergencia por parte del sistema de salud; produciendo el desgaste físico y mental del personal médico (Lobdell, 2020). Por lo tanto, se genera la necesidad de planificar estrategias para perfeccionar el servicio en la atención de la salud sin ser agobiados por el riesgo de exposición y de contagio, utilizando como herramienta el estilo de liderazgo transformacional (Hernández, 2018).

El médico que trabaja en el área de emergencia se convirtió en primera línea de barrera durante la pandemia; y cada médico tiene su propio criterio frente a la atención de cada paciente, el cual se puede ver influenciado en escenarios de estrés, como la crisis de emergencia producida por la pandemia por COVID-19 (Nguyen, 2021). Los diferentes medios de comunicación ocasionaron infodemia, una desproporcionada información sobre dicha patología la cual no era confiable en algunos aspectos. Por lo tanto, el actuar médico debe basarse en un examen objetivo de cada situación para brindar la información necesaria y adecuada, sin dejar de lado la ética médica (Alarcón, 2020).

Mundialmente, se ha investigado la contribución del empleo del liderazgo transformacional en el campo médico. Sarto y Veronesi estudiaron la intervención del liderazgo médico en el acto médico, concluyendo que 100 de los mejores hospitales de Estados Unidos eran dirigidos por médicos, con un 25% de mejoras en su rendimiento (Goodall 2017). El colegio americano de medicina ha desarrollado un programa para mejorar la formación de líderes dedicados al cuidado de la salud. El colegio médico de Canadá, percibe el liderazgo como parte del desarrollo profesional de los médicos, convirtiéndose en una competencia importante para los estudiantes de medicina (Goodall



2017). El instituto de medicina en Taiwán también incorporo la formación de líderes desde las universidades de medicina (Tzu Chi, 2018).

La Organización mundial de la salud informa que el 40% de los profesionales médicos dejaron su trabajo a consecuencia de la insatisfacción laboral (Kindie,2021). Por otro lado, La OPS está promoviendo la equidad en la oferta de atención de la salud de los trabajadores a través de nuevos enfoques de prevención, haciendo uso de un nuevo reglamento de los trabajadores del sector salud para el periodo del 2015 al 2025. En México, Contreras & Ramírez (2020), evidenciaron que no hay un liderazgo específico en las instituciones sanitarias, lo cual afecta de forma negativa la prestación del servicio médico, ya que impera una visión no compartida en cada organización (OPS,2020).

En Perú existe una población de 32,97 millones de personas, con 25 habitantes por km<sup>2</sup>, por lo cual el Perú ocupa el octavo lugar dentro de los países de américa con mayor número de habitantes. Para brindar atención médica, se evidenció la escasez de personal médico, ya que el Perú tiene 12.8 médicos por cada 10.000 personas; y la inadecuada distribución de los médicos, ejemplo de ello tenemos a Loreto que cuenta con 6.2 médicos por cada 10.000 habitantes (MINSa, 2018).

El MINSa realizó actividades para mejorar la administración hospitalaria en los hospitales públicos; se firmó un acuerdo con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, dando inicio a la capacitación de líderes para que laboren como gerentes en las instituciones de salud (MINSa,2018). Esto es corroborado por varios estudios que han sugerido que el liderazgo en el cuidado de la salud es necesario para la satisfacción laboral del equipo médico (Long, 2016).

Este estudio es importante porque la influencia del estilo de liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada en países desarrollados, ofreciendo la oportunidad de reproducir dicho estudio en países emergentes, además analiza la correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Nuevo Chimbote, ubicado en el departamento de Ancash, Perú ; además permite definir el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de

satisfacción laboral de los médicos de las áreas críticas. Además, logra determinar los factores que influyen en cada variable y finalmente, contribuye a crear nuevos instrumentos de investigación para recolectar y analizar datos en estudios de similar propósito.

En base a esta realidad, se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022?

Se estableció el siguiente objetivo general, Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022.

Como objetivos específicos, (a) Identificar las variables demográficas del personal médico asistencial del departamento de emergencia un hospital público de Ancash, 2022; (b) Identificar el nivel de liderazgo transformacional del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022; (c) Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022.(d) Identificar la relación entre la influencia idealizada y satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022.(e) Identificar la relación entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022.; (f) Identificar la relación entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022 ; (g) Identificar la relación entre la consideración individual y satisfacción laboral de del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022.

Las hipótesis se plantearon: Ha: Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022 y Ho: No existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022.

## II. MARCO TEORICO

Ante una sociedad afectada por el envejecimiento poblacional, el aumento de enfermedades crónicas y la situación de emergencia ocasionado por la pandemia por COVID 19, resulta necesario líderes médicos para organizar y coordinar al equipo de trabajo generando satisfacción laboral y satisfacción de los pacientes (Goldfarb, 2021). Ante esta problemática, existen estudios similares a nivel internacional y nacional con relevancia estadística, dentro de los cuales tenemos. Con respecto a los estudios analizados previamente en el enfoque internacional, Nguyen et al. (2021) investigaron los impactos y desafíos de la pandemia por COVID-19, afrontados por los médicos del área de emergencia en Estados Unidos. La investigación se enfocó en definir la repercusión de las consecuencias de la pandemia en la satisfacción laboral de los médicos que trabajan en el área de emergencias y evaluar otros factores como la disponibilidad de recursos el agotamiento. Estudio de tipo transversal, utilizó un cuestionario en base a los recursos, el apoyo de la institución el bienestar médico y el agotamiento, con una población de 890 médicos. Se observó que aquellos que reportaban escasez de recursos se sintieron ignorados, confirmaron la sobrecarga laboral, los médicos que reportaron insatisfacción laboral fueron los que reportaron síndrome de burnout. Se concluye que los médicos que laboran en el área de emergencias enfrentaron mayor agotamiento, mayor insatisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19.

Kindie & Mekonnen (2021) realizaron un estudio sobre la satisfacción laboral y los factores asociados en los médicos de un hospital público de Etiopía; se realizó una revisión sistemática de 1120 registros. Se obtuvo como resultado que la prevalencia de la satisfacción laboral de los profesionales médicos osciló entre 31.7% y 54%; dentro de los factores asociados tenemos el clima laboral, la sobrecarga de trabajo, incentivos, salarios y factores motivacionales.

Ali et al. (2021) realizaron un estudio en Jordania, sobre el impacto de ser un líder transformacional en la satisfacción dentro del área de trabajo del sector público, con una población de 52 colaboradores, determinaron que es

importante el liderazgo transformacional durante situaciones de emergencia, como la pandemia ocasionada por COVID- 19.

Chu et al. (2021) investigaron la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo realizado por los médicos en China, estudio transversal realizado en Harbin, provincia de Heilongjiang. Se obtuvieron 1527 respuestas de médicos de 101 departamentos de 06 hospitales. El estudio confirmó la influencia positiva del estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los médicos; además recomienda capacitar a futuros los líderes en liderazgo transformacional y administración de la salud pública para potenciar la calidad de atención médica.

Standiford et al.(2020) analizaron el liderazgo médico durante el escenario de estrés por la pandemia por COVID-19, haciendo hincapié en el equipo de trabajo y el bienestar laboral , emplearon una encuesta para identificar las técnicas utilizadas para liderar en situaciones de emergencia, se realizó en la universidad de medicina de Michigan, identificando dos tipos de líderes: aquellos que ya tenían la responsabilidad de liderar y aquellos que era lideres emergentes; sus resultados demostraron que los lideres médicos se esforzaban más por congeniar con sus colegas y pacientes; siendo la pandemia una oportunidad para convertirse en líderes efectivos. Resalta la importancia del desarrollo de habilidades de liderazgo como parte del aprendizaje continuo en medicina en un contexto de emergencia ocasionado por la pandemia por COVID-19.

Musinguzi et al. (2018) realizaron un estudio transversal y correlacional sobre el vínculo del estilo de liderazgo , motivación del médico y la satisfacción laboral en Uganda; utilizó una población de 564 trabajadores del área de salud de 228 hospitales, utilizando cuestionarios como MLQ y JSQ para recolectar datos y haciendo uso de la escala de Likert, cuyo resultado fue que los médicos prefieren el estilo de liderazgo transformacional en un 62% ,confirmando la relación positiva entre liderazgo transformacional , motivación y satisfacción laboral.

Hussein & Wahidi (2018) realizaron una investigación sobre Liderazgo y satisfacción laboral en el campo médico en el Líbano. Este estudio tuvo como población a los trabajadores de la parte administrativa de los hospitales con

una población de 455 trabajadores de 28 hospitales, a través de cuestionarios, cuyos resultados fueron que no existe vínculo significativo entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional.

Patcharanarumol et al. (2017) estudiaron el liderazgo transformacional en los sistemas de salud de Tailandia. Se realizó una encuesta al personal de salud de tres provincias diferentes, identificando que el tipo de liderazgo transformacional es una estrategia ingeniosa para los médicos sobre todo en área rurales desde el primer nivel de atención, ya que el personal de salud demostró que su líder mejoró la calidad de atención de los pacientes para alcanzar la cobertura universal en salud, facilitando el acceso a los centros médicos de atención primaria en el cuidado de la salud y confirmó que el liderazgo se puede emplear en todos los niveles de salud.

Boamah et al. (2017) realizó un estudio sobre la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Utilizó un diseño transversal, con una muestra de 1000 enfermeras, de las cuales respondieron 378. Se evidenció que el empleo del liderazgo transformacional apoya de forma favorable el desempeño laboral, lo que genera mayor satisfacción laboral del personal de enfermería y disminuyó la frecuencia de resultados desagradables en los pacientes. Se concluyó en la utilidad del liderazgo transformacional como una estrategia útil para crear escenarios favorables para las enfermeras y para los pacientes.

Sfantou et al. (2017) estudiaron la importancia del empleo de los estilos de liderazgo para mejorar el servicio ofrecido a los pacientes desde el primer nivel de atención. Realizaron una revisión sistemática, se revisaron 18 artículos, determinaron que los estilos de liderazgo si están fuertemente relacionados con la calidad de la atención médica, considerándose que el liderazgo es importante para una institución encargada del cuidado de la salud en beneficio de los trabajadores y de los pacientes.

Saxena (2017) investigó los estilos de liderazgo según el punto de vista de Goleman aplicado en el campo médico; emplearon una población de 42 médicos a quienes se le realizó una encuesta, analizaron los aspectos que influyen de forma positiva y negativa en el liderazgo médico. Los resultados

demonstraron que prima el tipo de liderazgo coaching democrático en un nivel medio.

Rodríguez (2017) realizaron una investigación sobre medir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales que laboran en Atención Primaria en Asturias. Estudio descriptivo transversal. Con una población muestral de 300. Se utilizó el cuestionario validado Font-Roja. Dentro de los resultados tenemos que el 83.9% expresan estar satisfechos (IC95%:83.5-91.2). Se concluye que la mayoría de los profesionales están satisfechos laboralmente.

Long et al. (2016) realizaron un estudio sobre liderazgo transformacional y su repercusión en la satisfacción laboral: el papel mediador del empoderamiento de los empleados; para definir la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los médicos procedentes de hospitales públicos y privados en Malasia, utilizó un cuestionario a 200 médicos, utilizando la escala de Likert, concluyó la influencia positiva entre ambas variables.

Drouet (2020) investigó la relación influyente del liderazgo sobre la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital en Guayaquil. El estudio de tipo descriptivo, correlacional, transversal, no experimental. Se utilizó una encuesta a 100 trabajadores. Las variables de estudio obtuvieron un promedio de 2.93 y 2.73 respectivamente; concluyendo en la existencia de una relación fuerte entre ambas variables.

Muñoz (2019) realizó un estudio sobre el estilo de Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria en Chile. La investigación contó con una muestra de 205 personas que respondieron una encuesta. Estudio de tipo correlativo y descriptivo. Su conclusión reafirma la utilidad del liderazgo transformacional, cuyas habilidades influyen con fuerte impacto en la satisfacción laboral.

Perilla, L (2018) investigó la relación del liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del trabajador; a través de un estudio de tipo transversal, teniendo como muestra 597 trabajadores, a quienes se les envió una encuesta por medio de sus correos electrónicos, previo consentimiento informado. Demostrando la influencia positiva del liderazgo transformacional en el desenvolvimiento de los empleados disminuyendo el estrés laboral en países emergentes como Colombia y México.

A nivel nacional, Huacachino, E (2019) estudiaron el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital público. Esta investigación, tuvo como población muestral un total de 180 enfermeras; determinaron la asociación positiva del estilo de liderazgo transformacional sobre el nivel de satisfacción laboral. Además, identificaron que están medianamente satisfechos con trabajar en el dicho hospital. Sin embargo, fue sorprendente el hallazgo del liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada el cual estaría en el “nivel bajo” para liderazgo transformacional y “nivel medio” para satisfacción laboral.

Ore & Soto (2018) investigaron la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de un hospital público, emplearon un estudio descriptivo, correlacional de corte transversal, con 60 enfermeras como población, cuyos resultados fueron que el 68,3% del personal de enfermería reportaron un nivel medio de satisfacción laboral; y se encontró que el 68.3% presentaron una condición de trabajo regular. Se concluye que las condiciones de trabajo tienen repercusión en la satisfacción laboral de las enfermeras.

Díaz y Sedano (2018) estudiaron el liderazgo de jefes y la satisfacción laboral de los médicos del área de ginecología en un hospital público de Huancavelica, utilizaron un estudio de tipo transversal, correlacional, no experimental, teniendo como muestra a 55 médicos, utilizando las dimensiones de cada variable. Se demostró que el estilo de liderazgo predominante es el liderazgo permisivo y que la mayoría de los participantes eran indiferentes con respecto a la satisfacción laboral.

Rivera (2018) realizó un estudio sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral en el campo médico del Perú. Se utilizó la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios de Salud (ENSUSALUD) para los años 2014 y 2015 con 10.134 médicos y enfermeras. Este trabajo se fundamentó en estrategias para aumentar la satisfacción laboral a pesar de las dificultades y deficiencias de la organización encargada al cuidado de la salud como: no poder aumentar los salarios, utilizando capacitaciones para el personal, mejorar la jornada de trabajo mejorar el ambiente laboral, teniendo en cuenta las características del empleo. Los resultados afirman que algunos de los

factores que influyen en el empleo como los factores personales y familiares, carecen de importancia en la satisfacción laboral.

Chávez (2021) realizó una investigación sobre los tipos de liderazgo y compromiso organizacional de los empleados médicos durante la pandemia por COVID-19 en un hospital público de Cajamarca. Estudio de tipo no experimental, descriptivo, correlacional, transversal, conformada por 136 médicos de los servicios de Ginecología, Medicina interna, Cirugía general y Pediatría, se utilizó la encuesta de Castro & Casullo para liderazgo y el cuestionario de Meyer & Allen para compromiso organizacional. Los resultados afirman que el tipo de liderazgo predominante es el transformacional (80,1%). Con respecto al compromiso organizacional, se identificó que los empleados tienen un nivel alto de compromiso de tipo afectivo (57,4%). Se demuestra el vínculo positivo entre los tipos de liderazgo y el compromiso organizacional del médico en el contexto de la pandemia por COVID-19.

Vega (2017) realizó una investigación sobre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud en Cuzco, para determinar la influencia entre dichas variables. Este estudio es descriptivo y transversal, se realizó un cuestionario en 78 trabajadores, concluyendo en la relación altamente importante entre dichas variables, recalcando que la mayor parte de la muestra esta medianamente satisfecha con su trabajo, por lo cual se deduce que existe aspectos que deberían mejorar.

Lavado (2017) realizó un estudio para analizar el liderazgo transformacional y las funciones del líder médico en su posición de director, en el sistema de ESSALUD, Perú; se determinó que predominan las dimensiones de influencia idealizada y la motivación inspiracional. El líder dentro de esta dimensión se identifica por ser un alto grado de moralidad e integridad.

Quispe (2018) analizó el vínculo entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud público. Identificaron la relación de las dimensiones del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. El estudio de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, con una población de 35 trabajadores, haciendo uso de una



encuesta para reunir los datos. Se concluye en la confirmación de la relación directa entre las variables de estudio.

Continuando con la descripción del presente capítulo y de acuerdo a diferentes postulados relacionados al tema, se mencionan algunas bases teóricas que sustentan cada variable.

El liderazgo es una herramienta útil que se utiliza para inspirar a un grupo de colaboradores para alcanzar un fin común y mantener la unión para proyectar la misión (Lobdell 2020). Ser líder implica mantener una actitud positiva frente a situaciones de crisis, para poder hablar con sinceridad y confianza sobre los retos que se debe afrontar en grupo a través del diseño de un plan (March 2020).

El liderazgo puede ser aplicado por médicos con dos finalidades: renovar la gestión de la institución de salud al disminuir las falencias; y por otro lado ayuda a mejorar la interacción médico paciente (Goodall, 2017). Esta estrategia es respalda por la Teoría del Liderazgo experto; la cual refiere que el liderazgo médico difunde la comunicación efectiva, el altruismo, la inteligencia emocional, el trabajo en equipo entre los futuros médicos en formación; todo esto, refuerza la necesidad de capacitar a los médicos en liderazgo (Goodall,2017).

El liderazgo médico es una estrategia para renovar el trabajo multifacético de los profesionales de la salud y lograr el desempeño efectivo más alto, permite apoyar el empoderamiento de los médicos en la gestión de los servicios de la salud y el uso eficaz de los recursos sanitarios para contrarrestar las restricciones de presupuesto (keijser,2019).

Hay varios estilos de liderazgo, el liderazgo de tipo transformacional es el más utilizado por ser más efectivo; los líderes transformacionales organizan a la institución a través de la articulación del trabajo en equipo, teniendo una visión clara, para coordinar actividades y lograr metas compartidas (Van Diggele, 2020).

El liderazgo de tipo transformacional motiva a que los seguidores alcancen un bien mayor que supere sus propias expectativas, desarrolla el potencial humano a través del empoderamiento de los seguidores; generando un

ambiente de respeto y confianza (Tzu Chi 2018). El liderazgo de tipo transformacional debería ser reforzado durante la preparación académica de los futuros médicos y trabajadores de la salud (Tzu Chi 2018). Este tipo de liderazgo, en el sector salud, identifica las necesidades de la organización y trabaja en buscar soluciones estratégicas en beneficio de la entidad prestadora de atención a la salud (Lobdell 2020). El instituto americano de medicina recomienda asumir el estilo de liderazgo transformacional para hacer frente a los cambios de un mundo dinámico y crear condiciones óptimas de trabajo (Lobdell 2020).

Dentro del campo médico, es más útil el empleo del estilo de liderazgo transformacional, porque potencia el actuar médico en frente del paciente; el cual se fundamenta en la confianza; apoya la función de gestores de la atención médica; para lograr el empoderamiento de los médicos desde el primer nivel de atención (Werdhani, 2017); permite analizar el escenario actual, aprovechar las oportunidades con optimismo para alcanzar la visión esperada, con el fin de lograr una población más saludable; tratando siempre de promover el trabajo en equipo, alcanzar metas difíciles y motivar el cambio e impulsa a los hospitales a asumir el cuidado de la salud de toda la población. El liderazgo transformacional permite mejorar el cuidado de la salud, permite mejorar la satisfacción de los pacientes y reducir costos en salud (MHCU,2018).

El liderazgo transformacional impulsa a mejorar la calidad de los servicios prestados para la atención médica, para el desarrollo de las habilidades del liderazgo transformacional hay que eliminar la resistencia al cambio y potenciar al compromiso a mejorar. El líder médico de tipo transformacional debe ser reflexivo en su práctica diaria y considerar como puede ser más impactante en el futuro (Kumar,2021).

Las instituciones encargadas de brindar el cuidado de la salud deben asegurar la capacitación del profesional médico y potenciar las habilidades de liderazgo en el actuar médico, todo ello contribuye en mejorar la relación médico paciente. El líder médico gestiona y potencia la reforma de realizar los procesos (Sfantou,2017). El líder médico impulsa e inspira la reforma de los sistemas de salud (Saxena, 2017).

La OMS difunde la relevancia de tener mejores condiciones de trabajo para los empleados y la importancia de fomentar prácticas directivas más eficaces en hospitales y clínicas, así como las directrices a seguir en los siguientes diez años (Hernández, 2010).

El liderazgo transformacional tiene cuatro dimensiones que comprenden: la influencia idealizada, en la cual el líder esparce respeto e inspiración, además de presentar la visión y la misión como modelo a los colaboradores, haciendo uso de sus logros propios; el líder médico refuerza el respeto hacia sus pacientes (Werdhani, 2017). Luego tenemos como segunda dimensión: la motivación inspiradora, con la que el líder motiva al logro de las metas, el líder sirve de ejemplo a los seguidores, fortaleciendo la moral de los seguidores, el líder médico explica la meta del tratamiento y motiva a detener la enfermedad (Werdhani, 2017). Como tercera dimensión: la estimulación intelectual; el líder estimula en los seguidores el desarrollo de la inteligencia para resolver los problemas y hace reflexión sobre los métodos utilizados. Cuarta dimensión tenemos: la consideración individualizada; brindando apoyo y empatía para comprender los problemas de los colaboradores y trabajar con constancia y perseverancia para lograr el máximo potencial de cada colaborador (Pedraja, 2020). Esta cuarta dimensión enfocada en el campo médico hace referencia a que el médico debe conocer la información que posee en el paciente sobre enfermedad y tratamiento (Pedraja, 2020).

El estilo de liderazgo transformacional utilizado por el profesional médico, incrementa el espíritu de pertenencia con la institución de salud, es favorable porque ante situaciones de crisis como la pandemia por COVID-19 reduce el ausentismo laboral o el abandono del trabajo (Muñoz, 2019).

Con respecto a la satisfacción laboral se define como la satisfacción que los trabajadores sienten en su área de trabajo, lo cual es propio de cada trabajador; con repercusión en su estilo de vida de los trabajadores (Valenzuela, 2021). Varios estudios se han realizado para determinar los aspectos internos y externos de la satisfacción laboral, con el propósito de potenciar la calidad de la atención médica y aminorar la insatisfacción laboral (Rivera, 2018). Dentro de los aspectos internos tenemos la respuesta afectiva por el trabajo y aspectos externos el juicio evaluativo sobre la situación de

trabajo (Pujol, 2018). La satisfacción laboral tiene cinco dimensiones según Palma 2005. La primera dimensión es la satisfacción con el sueldo: se basa en el sueldo percibido, el cual debería ser el correcto para los trabajadores, en base a las políticas de ascensos que brinda la institución y a las competencias personales. La segunda dimensión es la satisfacción con el puesto de trabajo: referido a la función que se realiza con esfuerzo para lograr los resultados de acuerdo a las pautas señaladas por el supervisor, teniendo en cuenta la presión laboral y la promoción laboral. La tercera dimensión es la satisfacción con la seguridad; depende de las condiciones de trabajo, el entorno físico, disponibilidad de recursos y reglamentos que regulan las actividades. Cuarta dimensión es la Satisfacción social; la cual hace referencia a la empatía entre los trabajadores para trabajar en grupo, involucra la relación con los jefes y con los compañeros. Quinta dimensión es la satisfacción con la supervisión, en la cual los trabajadores mantienen buenas relaciones con su supervisor. (López 2017).

Existen diferentes tipos de satisfacción, el que está relacionado con el liderazgo transformacional, es la satisfacción laboral, que implica un bienestar afectivo en el escenario del trabajo. Diferentes investigaciones que han demostrado un vínculo directo positivo entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, sobre todo en países desarrollados, siendo interpretado en sentido opuesto en países subdesarrollados, en ese contexto, el líder transformacional puede ser entendido como manipulador (Perilla 2017).

La medición de la satisfacción laboral en el sector salud es útil ya que permite detectar las deficiencias que existen entre los trabajadores y la institución prestadora de servicios de cuidado de la salud; ya que el nivel de satisfacción de los profesionales de salud influye en su desempeño laboral, en su permanencia dentro de la institución, evita el ausentismo laboral, y los abandonos de los puestos de trabajo. El nivel más alto de satisfacción laboral mejora la calidad con que se brinda la atención médica (Perilla 2017).

La calidad en la prestación de los servicios de salud médica produce un resultado positivo en la satisfacción de los profesionales médicos y de los pacientes, generando altos niveles de productividad dentro de la institución encargada del cuidado de la salud. Por lo tanto, el estilo de liderazgo

transformacional influye en la capacidad de gestionar con eficiencia, asegurando la satisfacción de los trabajadores médicos, asegurar mayor capacitación del profesional médico, mayor estabilidad del personal, todo esto contribuye a la satisfacción del trabajador médico y la satisfacción del paciente (Sfantou,2017).

### III. METODOLOGÍA

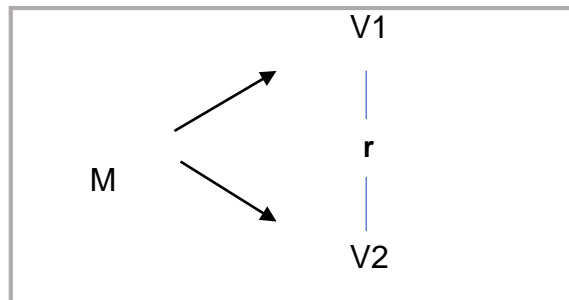
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básico ya que se buscará recolectar datos que sirvan para futuras investigaciones (Aparco, 2018); descriptivo y correlacional porque busca determinar la relación entre las variables; de corte transversal: las variables fueron medidas en un solo tiempo (Hernández, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental, ya que no es el objetivo del estudio manipular o modificar las variables. (Hernández y Mendoza, 2018).



Relación entre dos fenómenos

Dónde:

M = Muestra 50.

V1 = Liderazgo transformacional.

V2 = Satisfacción laboral.

r = Correlación entre dichas variables.

#### 3.2. Variables y Operacionalización:

##### Variables de estudio 1: Liderazgo transformacional

##### Definición conceptual:

El liderazgo de tipo transformacional motiva a que los seguidores alcancen un bien mayor que supere sus propias expectativas, desarrolla el potencial humano a través del empoderamiento de los seguidores; generando un ambiente de respeto y confianza (Tzu Chi 2018)

**Definición operacional:**

El estilo liderazgo transformacional en el sector salud, identifica las necesidades de la organización y trabaja en buscar soluciones estratégicas en beneficio de la entidad prestadora de atención a la salud y del paciente (Lobdell 2020).

**Dimensiones:** influencia idealizada, motivación inspiración, estimulación intelectual, consideración individual.

**Variable de estudio 2: Satisfacción laboral****Definición conceptual:**

Satisfacción laboral es el bienestar afectivo en el escenario del trabajo, que garantiza la relación estable, fundamentado en factores producidos por la experiencia laboral (Perilla, 2017).

**Definición operacional:**

Múltiples estudios se han realizado para identificar las variables de la satisfacción laboral, con el propósito de potenciar la calidad de la atención médica y aminorar la insatisfacción laboral (Rivera,2018).

**Dimensiones:** satisfacción con el sueldo, satisfacción con la seguridad, satisfacción laboral, satisfacción social, satisfacción con la supervisión.

**3.3. Población, muestra y muestreo****3.3.1. Población muestral**

Estuvo integrada por un total de 40 trabajadores que trabajan en un hospital público de Ancash.

**Criterios de inclusión**

- Médicos del área de ginecología, cirugía general, pediatría, y medicina interna del servicio de emergencia de un Hospital público de Nuevo Chimbote, en Ancash, durante la pandemia COVID-19.
- Médicos que acepta de forma voluntaria participar del estudio.

### **Criterios de exclusión**

- Médicos de permiso por enfermedad durante la pandemia por COVID – 19.
- Médicos que no aceptan participar de forma voluntaria en el estudio.
- Médicos que trabajan en otros servicios.

### **3.3.2. Muestreo**

Fue no probabilístico por conveniencia, el cual implicó que todos los participantes de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos, está sujeto al juicio subjetivo y no al azar.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Técnica: Se utilizó la encuesta herramienta de estudio para reunir datos para la investigación de tipo académico y análisis de cualquier hecho social (Falcón 2019). El instrumento fue el cuestionario respectivo para cada variable. La aplicación de la encuesta de Font-Roja modificado y revalidado por Núñez mide satisfacción laboral, al personal médico asistencial de salud; y el “Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)” de Bass y Avolio mide el liderazgo transformacional.

#### **“Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ)**

Consta de 17 preguntas en base a una escala correspondiente fue la de Likert y tendrán las siguientes alternativas (5): Completamente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo y (1) Completamente en desacuerdo

#### **Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font-Roja**

Consta de 29 preguntas valoradas según la escala Likert con las siguientes alternativas valoradas: 5: Completamente de acuerdo, 4: De acuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 1: Completamente en desacuerdo.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez de los cuestionarios para las variables propuestas, fue debidamente sometido a un juicio de expertos.



La confiabilidad por prueba estadística Alfa de Cronbach cuyos resultados demostraron un valor de 0,982 para el primer instrumento sobre liderazgo transformacional y 0,956 para el segundo instrumento sobre satisfacción laboral; mostrando excelente fiabilidad. Realizado en una población piloto, con personas que no forman parte de la muestra de estudio, pero con características parecidas.

### **3.5. Procedimientos**

Se presentó el informe de proyecto a la oficina de dirección del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón y al área de recursos humanos para obtener la resolución de la autorización de la ejecución del proyecto. Con la lista de médicos que laboran en el departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, de las especialidades básicas como pediatría, medicina interna, cirugía general y ginecología, se procedió a brindarles la información correspondiente y se solicitó su consentimiento informado, luego de su aceptación, se entregó el cuestionario con la lista de preguntas de forma física o haciendo uso de los correos electrónicos; se utilizó la escala de Likert para obtener sus impresiones respecto a las variables propuestas, los que fueron sometidos a un proceso de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Finalmente se aplicó el paquete estadístico SPSS 26, para obtener los resultados finales. Finalmente, con dichos resultados se procedió al análisis según lo planteado en las hipótesis y objetivos del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se describirán los aspectos demográficos de los médicos participantes como edad, sexo, situación laboral y tiempo de servicio; para esta información se utilizarán medidas descriptivas según el tipo de variable. Las informaciones obtenidas se ingresarán a la plataforma de google form y luego serán ingresados al programa excel, posteriormente migrados al programa IBM Statistical Package SPSS versión 26.0 (IBM Corp), donde se procesaron para obtener las estadísticas descriptivas e inferenciales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio siguió los principios de la ética en investigación en humanos como la declaración de Helsinki. El estudio promovió el empleo del estilo de liderazgo transformacional como herramienta útil para gestionar estrategias de mejoras en los procesos de atención de la salud en situaciones de crisis como la pandemia por COVID-19. El estudio no produjo daño alguno a los participantes médicos que accedieron a responder los cuestionarios previo consentimiento informado

Los participantes no recibieron ninguna forma de pago económico por su participación en el estudio. Se mantuvo la confidencialidad de la información aportada por los colaboradores, dichos datos fueron almacenados en la computadora del autor con clave. Por lo tanto, al ser publicado este estudio no expuso información alguna de las respuestas ofrecidas por los participantes.

También se tuvo en cuenta el acuerdo Belmont formulado en 1979 considerando los aspectos de respeto a las personas; beneficencia para asegurar el bienestar de cada profesional; justicia con trato igualitario; credibilidad y privacidad. Es importante señalar que se hizo uso del software "Turnitin" como instrumento digital para asegurar la originalidad de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento propuesto para cada variable investigada. Estos resultados son expresados a través de tablas con una frecuencia estadística, presentándose conforme a los objetivos planteados en la tesis de investigación.

**Tabla 1**

Características sociodemográficas del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	Nº	%
<b>Total</b>	40	100.0
<b>Género</b>		
Masculino	25	62.5
Femenino	15	37.5
<b>Edad</b>		
25-55	32	80.0
56-59	3	7.5
65 +	5	12.5
<b>Condición laboral</b>		
Nombrado	15	37.5
Contratado	25	62.5
<b>Tiempo de servicios (años)</b>		
1 año	4	10.0
2 años	1	2.5
3 años	6	15.0
4 años	13	32.5
5 años	16	40.0

*Nota:* Se muestran las características sociodemográficas del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

En la tabla 1 se muestran los datos referentes a las características sociodemográficas de los médicos que constituyeron la población para la presente investigación. Del total de encuestados, según el género, 62.5% fueron de género masculino y 37.5% fueron personal del sexo femenino. Con respecto al grupo etario 80% de los encuestados estuvo en un rango establecido entre 25 – 55 años, 7,5% entre las edades correspondientes a 56

– 59 y, finalmente, solo 12.5% manifestó tener más de 65 años. Por otro lado, la condición laboral se clasificó en nombrado con un grupo de 37.5% y contratado con 62.5%. Por último, en referencia al tiempo de servicios (expresado en años), el 40% manifestó haber trabajado 5 años, 32.5% con un tiempo de 4 años, 15% con un tiempo de 3 años, 2.5% con un tiempo de 2 años y solo 10% con 1 año en tiempo de servicio.

**Tabla 2**

Nivel de liderazgo transformacional del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

Nivel de liderazgo transformacional	f	%
Alto	10	25.0
Medio	21	52.5
Bajo	9	22.5
Total	40	100.0

*Nota:* Se muestra el nivel de liderazgo transformacional en el personal médico de un hospital público de Ancash, 2022.

El nivel de liderazgo transformacional que presenta el personal médico asistencial que trabaja en el departamento de emergencia de un hospital público de Nuevo Chimbote; en la tabla 2, se observa que: el 25% de los médicos tienen un nivel alto de liderazgo transformacional, el 52.5% tienen un nivel medio liderazgo transformacional y el 22.5% presentó un nivel bajo de liderazgo transformacional.

**Tabla 3**

Nivel de satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

Nivel de satisfacción laboral	f	%
Alto	18	45.0
Medio	21	52.5
Bajo	1	2.5
Total	40	100.0

*Nota:* Se muestra el nivel de satisfacción laboral en el personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

En la tabla 3, se muestra el nivel de satisfacción laboral del personal médico asistencial que labora en el en el departamento de emergencia de un hospital público de Nuevo Chimbote; en la tabla 3, se observa que: el 45% de los médicos presenta un nivel alto de satisfacción laboral; el 52.5 % presenta un nivel medio de satisfacción laboral y el 2.5% presenta un nivel bajo de satisfacción laboral.

**Tabla 4**

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

Nivel de satisfacción laboral	Nivel de liderazgo transformacional							
	Bajo		Medio		Alto		TODOS	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	5	50.0	7	33.3	6	66.7	18	45.0
Medio	5	50.0	14	66.7	2	22.2	21	52.5
Alto	0	0.0	0	0.0	1	11.1	1	2.5
TOTAL	10	100.0	21	100.0	9	100.0	40	100.0

Medida de correlación de Pearson: 0.279 N.S.

En la tabla 4 se observa el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Nuevo Chimbote; obteniendo que el 45 % de los médicos presentan un nivel bajo de relación de dichas variables; el 52.5% presenta un nivel medio de relación entre ambas variables y solo el 2.5% presenta un nivel alto de relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

**Tabla 5**

Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

	MEDIDA CORRELACIÓN PEARSON	Significación estadística	
Influencia idealizada	0.215	N.S.	
Motivación	0.278	N.S.	
Satisfacción laboral	Estimulación intelectual	0.249	N.S.
	Consideración individual	0.314	p < 0.05

*Nota:* Se muestran los datos estadísticos sobre la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022

En la tabla 5 se observa la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, mediante el análisis del coeficiente de Pearson, donde los resultados de la significancia estadística para las dimensiones influencia idealizada, motivación y estimulación intelectual es mayor a 0,05 esto permite indicar que mencionadas dimensiones no tienen relación con la variable satisfacción, sin embargo, la dimensión consideración individual tiene una relación de 0,314 con un valor de  $p < 0.05$  lo que representa un valor débil de relación con la variable satisfacción.

## V. DISCUSIÓN

La investigación estableció como principal objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral entre el personal médico de un hospital público de Ancash. De esta forma, el presente capítulo se trató de realizar las acciones pertinentes y esenciales, así como la interpretación de los resultados que deberán ser discutidos con los enfoques propuestos por los demás autores considerados anteriormente.

Durante la pandemia por COVID19, se produjo una alta demanda de profesionales médicos capacitados para hacer frente a la necesidad de la población afectada por dicha enfermedad; en sus inicios fue difícil ya que el personal médico también resultaba afectado por la enfermedad debido a su alto poder de contagio ,lo cual fomento el miedo en algunos médicos generando ausentismo laboral o cambio de lugares de trabajo; además se añadió la revelación de las dificultades de trabajar con un sistema de salud fragmentado donde existe escasez de insumos, infraestructuras inadecuadas de las instituciones, escasez de recursos humanos y económicos. Por lo tanto, surge la necesidad de fomentar y alentar al equipo de trabajo médico, a través de un liderazgo transformacional que inspire a no claudicar en situaciones de emergencia y brindar la mejor atención médica para generar satisfacción en los pacientes y por ende satisfacción laboral del propio personal médico, lo cual refuerza su estado de permanencia en la institución (Nguyen, 2021).

Según lo evidenciado por la tabla sobre las variables sociodemográficas. Se evidencia que la mayor parte de la población está entre el rango de 25 a 55 años y es de sexo masculino en la modalidad de contratado. En estudios a nivel nacional Huacachino determino que a mayor edad existe mayor probabilidad de estar menos satisfecho en el lugar de trabajo, más aún si es personal en la modalidad de contratado (Huacachino, 2019). De la población muestral el mayor número de médicos conformado por 16 personas están en la modalidad de contratado, lo cual es una manifestación de la falta de interés del gobierno por generar seguridad económica al trabajador lo cual también disminuye su sentimiento de pertenencia a la institución que brinda cuidado de la salud (Goodall,2017).



En virtud de abordar el liderazgo como herramienta de gestión eficaz en periodos críticos y el compromiso organizacional como motivador en la consecución de metas, en la Tabla 2 se analizó el nivel de liderazgo transformacional del personal médico asistencial de un hospital público de nuevo Chimbote, se aprecia que solo el 25% que equivale a 10 médicos tiene un nivel alto de liderazgo transformacional, dicha cifra es importante ya que identifica que el personal médico que inspira y que se siente inspirado a brindar la mejor atención médica en situaciones de estrés es escaso, y permite informar a los gestores de la institución de salud para que puedan reforzar dicha estrategia, ya que ellos tienen la responsabilidad social de impulsar al desarrollo de dicho atributo, vital para el cuidado de la salud. Sin embargo, la gran mayoría de médicos desarrollaron un nivel medio de liderazgo transformacional durante la pandemia por COVID19, dicha cifra es relevante ya que brinda posibilidad de reforzar esa herramienta para llegar al máximo potencial de cada trabajador médico. Por otro lado, el grupo con liderazgo transformacional en nivel bajo es pequeño, pero no menos importante, ya que es necesario reafirmar su potencial en el liderazgo para mejorar el rendimiento y productividad de las instituciones encargadas del cuidado de la salud.

Asimismo, se rescata lo descrito por Kumar (2021) quien coincide con los resultados obtenidos explicando que las organizaciones del sector salud están en un estado constante de modernización y a menudo experimentan cambios a gran escala; por lo tanto, la guía del liderazgo visionario es vital para el éxito de cualquier entidad. En efecto, el liderazgo conduce a beneficios humanos para el individuo que lo experimenta y dado que es más probable que los supervisores tengan contacto e influencia diarios sobre el subordinado, también son más importantes para la discusión del liderazgo debido a su capacidad para influir en los empleados para que se mantengan motivados y comprometidos en el trabajo.

En las características comunes se encontró la investigación realizada por Standiford et al. (2020), quien en un contexto de pandemia valoró la significancia de desarrollar habilidades de liderazgo transformacional en directivos con la finalidad mantener un trabajo equitativo y balanceado entre las obligaciones laborales y la satisfacción dentro de una entidad sanitaria. La

perspectiva contrastante con los resultados de la investigación se basa en que es esencial reforzar la presencia de los jefes y el apoyo en el lugar de trabajo, criterios que pretenden mediar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal médico. Por ende, el liderazgo transformacional mejora directamente el entorno laboral conduciendo a una mayor retención del profesional sanitario.

Por lo tanto, un análisis y síntesis profundo en base al criterio de este objetivo se basa en afirmar que, los administradores y gerentes de hospitales deben practicar el liderazgo transformacional para el ambiente laboral del personal y obtener mejores resultados en la calidad de atención; además, las habilidades de liderazgo deben incorporarse en el plan de estudios de educación hospitalaria. No obstante, se requiere una evaluación más profunda del liderazgo transformacional en relación con sus factores de influencia.

Según lo evidenciado en la tabla 3, el nivel de satisfacción laboral predominante del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de nuevo Chimbote, del departamento de Ancash, es nivel medio con un porcentaje de 45% , esto es influenciado por la situación abrumadora ocasionada por la pandemia por COVID – 19, el desgaste físico y mental que disminuye la satisfacción en el área de trabajo, el nivel alto de satisfacción laboral solo se alcanzó en el 18 % de la población a pesar de los esfuerzos de cada institución por compensar dichos obstáculos, además se aprecia un nivel bajo de satisfacción laboral en el personal médico con un porcentaje de 2.5%.

Estos resultados coinciden con lo mencionado por Nguyen et al. (2021), quien explica cómo es que los factores como agotamiento y sobrecarga laboral inciden en la satisfacción del personal; de esta forma, se entiende que la inadecuada distribución de funciones u obligaciones laborales genera índices de insatisfacción, motivo que, no siempre, puede ser controlado y manejado por los directivos de los establecimientos. Asimismo, la falta de recursos necesarios para atender o brindar los servicios necesarios también fue un factor relevante evidenciado en el aporte de Nguyen et al. y en el hospital analizado.

En el mismo sentido, un enfoque importante coincide con lo señalado por Kindie & Mekonnen (2021), quienes en su investigación evidenciaron diferentes factores determinantes en la satisfacción laboral como el plan de remuneraciones, los incentivos y factores motivacionales extrínsecos. Asimismo, los bajos salarios, la falta de beneficios complementarios, la inseguridad laboral, el nepotismo, las influencias políticas y la estructura inadecuada de desarrollo profesional son algunos de los factores importantes que generan mayor insatisfacción laboral. En definitiva, la investigación ha permitido reconocer que los factores organizativos y las malas condiciones de trabajo también se han asociado fuertemente con la insatisfacción laboral, mientras que los aspectos sociales de un trabajo se han encontrado como un fuerte predictor de la satisfacción laboral. En complemento, también es importante señalar que, el fenómeno de la satisfacción también se ha asociado inversamente con el ausentismo, la rotación en una organización, el nivel de estrés y el eventual agotamiento.

Un enfoque importante que contrasta los resultados también es lo expuesto por Valenzuela (2021) quien manifiesta, en términos generales que, la eficiencia y productividad de los recursos humanos depende de muchos factores, y la satisfacción laboral es uno de los más importantes, motivo por el cual, el recurso humano en cualquier institución es el activo más valioso y funciona como un motor para proporcionar una prestación de servicios sostenible. De esta forma, en el hospital público en estudio, es fundamental mantener motivado al personal para que la calidad de atención no se vea afectada y sea una brindada con altos estándares de calidad.

En síntesis, la satisfacción laboral en los trabajadores es un factor muy importante que influye en la productividad, así como en la calidad del trabajo dentro de una organización. Este intrincado fenómeno es una actitud hacia el trabajo que tiene un impacto no solo en la motivación del personal, sino también en la carrera, la salud y las relaciones con los compañeros de trabajo.

En la tabla 4 se evidencia que es necesario el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional para llegar a tener satisfacción laboral ya sea de grado moderado o alto. Además, el personal médico con un nivel medio de liderazgo transformacional demuestra satisfacción laboral en nivel medio; por

otro lado, sólo un médico cuenta con las habilidades de liderazgo transformacional en nivel alto y es precisamente esa persona quien alcanzó el nivel alto de satisfacción laboral, haciendo referencia a total conformidad con su puesto de trabajo , entonces se reafirma la hipótesis de existencia de relación positiva entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Sin embargo, también se evidencia que 6 médicos con un nivel alto de liderazgo transformacional no están satisfechos en su puesto de trabajo. Y con características comunes se encontró la investigación realizada por Sfantou (2017), quien, en su investigación, explica su enfoque en base a cómo mejorar la calidad de la relación entre el personal del hospital y los líderes se convierte en una necesidad para aumentar los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. En efecto, y al igual que la evidencia de los resultados obtenidos en la investigación, el estilo de liderazgo transformacional se ha convertido en una solución práctica ideal dirigido a resolver estos dilemas y mejorar la calidad de los servicios de atención médica y la seguridad de los pacientes.

En la misma línea, Huacachino logra contrastar estos resultados demostrando que, el estilo de liderazgo transformacional debe usarse universalmente en los hospitales para aumentar la satisfacción laboral del personal médico y el compromiso organizacional, lo que puede conducir a una mayor productividad, calidad de los servicios de atención médica y seguridad de los pacientes.

Así como explica y contrasta sus ideas, Nguyen (2021), las entidades hospitalarias, en su mayoría, no permite a los trabajadores realizar cambios para gestionar y agilizar los procesos administrativos y se enfrentan con la escasez de insumos, infraestructura inadecuada de trabajo, horas extras no reconocidas; además de la presión abrumadora del estrés social generado por la pandemia por COVID – 19.

En la tabla 5, se analizó la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico, en donde se determinó que todas las dimensiones establecieron una correlación negativa con la variable satisfacción; no obstante, la dimensión referida a consideración individual presentó una relación positiva pero débil con la variable satisfacción.

En las características discrepantes se encontró la investigación realizada por Musinguzi et al. (2018), quienes comprobaron la relación positiva entre los componentes del liderazgo y la satisfacción laboral en un establecimiento sanitario de Uganda. Uno de los componentes que más influencia tiene en la satisfacción es motivación inspiradora, pues se refiere a los líderes que dibujan una visión estricta y positiva del futuro para sus subordinados y los estimulan a ir hacia los objetivos de la organización y las misiones principales. Lo mencionado anteriormente discrepa de los principales resultados debido a que, los médicos encuestados afirmaron no tener como referente a un profesional que plantee objetivos o metas a largo plazo, hecho que no les inspiraba a trabajar con motivación porque no tenían como referente algún punto por alcanzar.

Por otro lado, Musinguzi et al. (2018) también hacen referencia a la Estimulación intelectual, en la cual, el líder hace hincapié en la actualización de la creatividad y la invención y el uso de formas novedosas en la realización de obras. No obstante, en el Hospital público de Ancash, aún es deficiente la capacidad para tomar decisiones o plantear soluciones que faciliten y mejoren los procesos de atención otorgándoles la potestad para opinar y sugerir nuevos cambios dentro de una entidad.

El enfoque propuesto por Díaz y Sedano (2018) manifestaron que el índice satisfactorio en el ambiente laboral no está vinculado con algún estilo de liderazgo en particular. En el estudio mencionado predominó el liderazgo permisivo, el cual, en su medida fue poco influyente en el grado de satisfacción laboral. En el contexto estudiado, la permisividad no es un factor que genere mayor o menor satisfacción, debido a que algunos profesionales mantienen una idea referente a la satisfacción como la presencia de fuentes motivacionales económicas o incentivos que les permita generar mayores ingresos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero.** Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, en un nivel medio (52.5%) pero dicha relación no es estadísticamente significativa. Resalta que la entidad sanitaria no promueve ni fortalece las capacidades de su personal asistencial para lograr un mayor empoderamiento en la toma de decisión y en la estructura de gestión, lo que genera, en su mayoría, altos índices de insatisfacción laboral.

**Segundo.** La población fue en su mayoría de sexo masculino (62.5%) con una edad promedio de 25 a 55 años (80%), en la modalidad de contratado (16%) y con una experiencia laboral mayor de 5 años (25%).

**Tercero.** El nivel de liderazgo transformacional en el personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, predominó el nivel medio (52.5%), debido a que existen dificultades para que el personal esté capacitado adecuadamente y en base a criterios de gestión que le permitan asumir un rol de liderazgo transformacional.

**Cuarto:** El nivel de satisfacción laboral en el personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, es de nivel medio (52.5%). Representa la necesidad sustancial de aquellas medidas estrategias para aumentar esta percepción y evitar los bajos estándares de atención frente a los usuarios.

**Quinto.** En base al objetivo que midió la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, quedó demostrado que no existe relación significativa entre las dimensiones: Influencia idealizada, Motivación y Estimulación intelectual.

**Sexto.** Existe relación estadísticamente significativa entre consideración individualizada y liderazgo transformacional, el cual posee un coeficiente de relación positiva, pero bajo.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos del hospital en estudio; organizar talleres de coaching para sus funcionarios asistenciales y administrativos en donde se privilegie la enseñanza de las competencias de liderazgo transformador.

**Segundo.** Se recomienda a los encargados en la oficina de calidad de atención realizar evaluaciones periódicas para medir la satisfacción del personal médico, de los pacientes y familiares.

**Tercero.** Se recomienda a la Unidad de investigación del Hospital público de Ancash realizar trabajos de investigación que analicen que factores impiden alcanzar un nivel de relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral que sea alto.

**Cuarto.** Se recomienda a la DIRESA Chimbote implementar programas de capacitación en habilidades blandas e inteligencia emocional dirigido al personal médico de la región Ancash focalizando dos competencias clave como son la empatía y el liderazgo transformador.

**Quinto.** Se recomienda al programa de maestría en gestión de servicios de salud generar líneas de investigación acordes con las principales dimensiones de consideración individual, motivación y estimulación intelectual focalizando el estudio en el personal médico en todos los niveles de atención.

**Sexto.** Se recomienda a la Unidad de Investigación del Hospital Público de Ancash, impulsar proyectos de investigación que analicen los factores determinantes que influyen en la relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Ali, A. Adnan, M. Emad, F. Ahmad, E. (2021). The effect of transformation leadership on government employee job satisfaction during Covid-19. *Management Science Letters* 11,1231–1244. Recuperado homepage: [www.GrowingScience.com/ms](http://www.GrowingScience.com/ms).
- Alarcón, R. (2020). Perspectivas éticas en el manejo de la pandemia COVID-19 y de su impacto en la salud mental. *Rev Neuropsiquiatr.* 83(2):97-103. Recuperado DOI: <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i2.3757>
- Aparco, G. (2020). Satisfacción Laboral y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo) Lima, Perú.
- Boamah, S. Spence, H. Wong, C (2017). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Science Direct*. Recuperado <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>.
- Chávez Santa Cruz, Marianella Judith. (2021). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú.
- Chen TY. (2018). Medical leadership: An important and required competency for medical students. *Tzu Chi Med J* ;30(2):66-70.



- Choi et al. (2016) Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment *Human Resources for Health* . 14:73 DOI 10.1186/s12960-016-0171-2.
- Chu H, Qiang B, Zhou J, Qiu X, Yang X, Qiao Z, Song X, Zhao E, Cao D and Yang Y (2021) The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model. *Front. Psychol.* 12:586475. doi: 10.3389/fpsyg.2021.586475.
- Diaz, D. Sedano, C (2018). Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica. (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima, Perú.
- Drouet, W. (2020). Relación Del Liderazgo En La Satisfacción Laboral Del Personal De Salud En El Centro Médico Integral Novamedic De La Ciudad De Guayaquil. (Tesis de Maestría, Universidad Católica De Santiago De Guayaquil).
- Falcón, Vilma Lilián. Pertile, Viviana Claudia. Ponce, Blanca Elizabeth (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz. XXI Jornadas de Geografía de la UNLP.
- Goldfarb, Danielle. (2021). Leadership style and employee satisfaction in healthcare. The College of St. Scholastica Proquest Publishing.
- Goodall A, Stoller JK. (2017). The future of clinical leadership: evidence for physician leadership and the educational pathway for new leaders. *BMJ Leader* :8–11.

- Hernández, T. Duana, D (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. Revista CIMEXUS Vol. XIII, No.2.
- Huacachino, E. Castillo, H (2019). Estilo de Liderazgo Transformacional y Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital de Emergencia de Villa El Salvador. (tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao). Callao, Perú.
- Hussein, S. Wahidi, I. (2018). Leadership and Job Satisfaction in the Healthcare Sector: An Exploratory Study in Lebanon. International Business Research; Vol. 11, No. 7.
- Keijser, W. (2019). Physicians and Leadership in Times of Transformation. Opening up Medicine. Recuperado DOI i10.3990/1.9789080566668.
- Kebriaei, A. and Moteghedhi. MS .(2017). Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran. La Revue de Santé de la Méditerranée orientale, Vol. 15, N° 5.
- Kindie, H. Mekonnen, CH.(2021). Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia. Journal of Multidisciplinary Healthcare.
- Kumar, Robin. (2021) Leadership in healthcare. Clinics in Integrated Care. Elsevier Ltd.
- Lavado, L., & Angélica, R. (2017). El liderazgo transformacional y las competencias del director médico en los hospitales de nivel I-II de la red asistencial Alberto Sabogal Sologuren del callao (ESSALUD) Perú.

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/62291>.

Lobdell, K. Hariharan, S. Geoffrey A. Ferguson, B. Fussell, C (2020). Improving Health Care Leadership in the Covid-19 Era. Vol. No. | June 4. Recuperado DOI: 10.1056/CAT.20-0225.

Long Choi,S. Goh ,F.Badrull,M.(2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. Choi et al. Human Resources for Health (2016) 14:73.

March, J.(2020).Liderazgo en tiempos de covid19.Integrated scienca journal.Marzo.

Minsa. (2018). Datos estadísticos de población afectada por COVID19.Perú.

Moving health care upstream. (2018). Using transformational leadership to move health care. [https://www.movinghealthcareupstream.org/wp-content/uploads/2018/06/mhcu\\_transformationalleadership\\_finalrev3\\_32917.pdf](https://www.movinghealthcareupstream.org/wp-content/uploads/2018/06/mhcu_transformationalleadership_finalrev3_32917.pdf).

Muñoz Soto, C (2019). Liderazgo Transformacional En La Gestión Hospitalaria. Tesis Doctoral.Universidad de Lleida.

Musinguzi, C. Namale, I (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. Journal of Healthcare Leadership. p :10 21–32.

Nguyen, J. Liu , A. McKenney, M. Liu, H. Ang, D. Elkbuli,A (2021). Impacts and challenges of the COVID-19 pandemic on emergency medicine physicians in the United States. American Journal of Emergency Medicine.

- Nizami, R., M.Z. Latif, I. Hussain and K. Rashid. (2017). Leadership styles of medical professionals. *Annals of King Edward Medical University*, 23(4): 508-513. Recuperado: DOI <http://dx.doi.org/10.21649/journal.akemu/2017/23.4.508.513>.
- Ore, E. Soto, C. (2018). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima. Universidad Privada Norbert Wiener. Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académica Profesional De Enfermería.
- Patcharanarumol, W. Suphanchaimat, B. Thamrongvarangkul, A. (2017). Transformational Leadership in District Health Systems: Thailand's Experience. *Integrated social science journal*.
- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education : conceptual analysis. 13(5), 3–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>.
- Perilla, L. Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of Work and Organizational Psychology* 95-108. Recuperado <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>.
- Puni, A. Mohammed, I. Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*, <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>.

- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Rivera, Y. (2018). Determinantes de la Satisfacción Laboral en el Sector Salud Peruano. (tesis de maestría, universidad del pacifico) Lima, Perú.
- Rodríguez, A. Gómez, P. De-Dios del-Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Revista electrónica de enfermería*. Julio.
- Quispe, R. (2018). Liderazgo Transformacional y su Relación Con La Satisfacción Laboral En El Personal De La Micro Red Quellouno. Perú.
- Saxena A, Meschino D, Hazelton L, et al (2019). Power and physician leadership. *BMJ Leader*; 3:92–98.
- Saxena et al. (2017). Goleman's Leadership styles at different hierarchical levels in medical education *BMC Medical Education* 17:169 DOI 10.1186/s12909-017-0995-z.
- Standiford TC, Davuluri K, Trupiano N, et al. (2021). Physician leadership during the COVID-19 pandemic: an emphasis on the team, well-being and leadership reasoning
- Sfantou, D. Laliotis, A. Patelarou, A. Sifaki- Pistolla, D. (2017). Importance of Leadership Style towards Quality-of-Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. Recuperado doi:10.3390/healthcare504007.

- Valenzuela (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de farmacia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima, Perú.
- Van Diggele et al. (2020). Leadership in healthcare education. BMC Medical Education , 20(Suppl 2):456 <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02288-x>.
- Vega Manga, B (2017). El Liderazgo Transformacional Y La Satisfacción Laboral Del Personal Asistencial De Salud, Centro De Salud San Jerónimo. (Tesis de maestria ,Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco).Cusco-Perú.
- Werdhani, R. (2017). Leadership in doctor-patient relationship: Implementation on patient's case management in primary care.Recuperado <https://doi.org/10.13181/mji.v26i2.1877>.
- Yu X, Zhao Y, Li Y, Hu C, Xu H, Zhao X and Huang J (2020) Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. Front. Public Health 8:426. doi: 10.3389/fpubh.2020.00426.

## ANEXOS

### ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b>	<b>Objetivo Principal:</b>	<p>H1. Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022</p> <p>H0. No existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022</p>	<p><b>V.1. liderazgo transformacional</b></p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población estuvo conformada por 46 trabajadores de un hospital público de Ancash</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>Fue no probabilístico por conveniencia,</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Alcance:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental, transversal</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario "Multifactor Leadership Questionnaire" (MLQ)</p> <p><b>Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font-Roja</b></p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Después de consolidar datos, se exportaron al programa Microsoft Excel para ordenarlos y jerarquizarlos. Posteriormente pasarlos a SPSS para obtener gráficos estadísticos y respuestas en base a tablas</p>
<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial de un hospital público de Ancash, 2022.</p>					
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>					
<p>(a) ¿Cuáles son las variables demográficas del personal médico asistencial del departamento de emergencia un hospital público de Ancash, 2022?</p> <p>(b) ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash?</p> <p>(c) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash?</p> <p>(d) ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral del personal médico asistencial</p>	<p>(a) Identificar las variables demográficas del personal médico asistencial del departamento de emergencia un hospital público de Ancash, 2022</p> <p>(b) Identificar el nivel de liderazgo transformacional del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022</p> <p>(c) Identificar la relación entre la influencia idealizada y satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022.</p> <p>(d) Identificar la relación entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral del</p>		<p><b>V.D.: satisfacción laboral</b></p>			

<p>del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash?</p> <p>(e) ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash?</p> <p>(f) ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y satisfacción laboral de del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash</p> <p>(g) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los médicos del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022?</p>	<p>personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022</p> <p>(e) Identificar la relación entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022</p> <p>(f) Identificar la relación entre la consideración individual y satisfacción laboral de del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022</p> <p>(g) Identificar el nivel de satisfacción laboral de los médicos del personal médico asistencial del departamento de emergencia de un hospital público de Ancash, 2022.</p>					
--	---	--	--	--	--	--



## ANEXO 02. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Es aquel tipo de liderazgo que motiva a que los seguidores alcancen un bien mayor que supere sus propias expectativas, desarrolla el potencial humano a través del empoderamiento de los seguidores; generando un ambiente de respeto y confianza (Tzu Chi 2018)	El estilo liderazgo transformacional en el sector salud, identifica las necesidades de la organización y trabaja en buscar soluciones estratégicas en beneficio de la entidad prestadora de atención a la salud y del paciente; en la presente investigación se medirá con un cuestionario validado por juicio de expertos.	Influencia idealizada	Inspira orgullo y respeto a los trabajadores.	cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) – Escala de Likert.
				Influye positivamente	
				Inspira confianza	
			Motivación inspiración	Motiva a los trabajadores.	
			Estimulación intelectual	Reconoce sus logros	
				Genera un ambiente positivo	
			Consideración individual	Tiene la capacidad para manejar situaciones	
				Es innovador	
				Tiene capacidad para tomar decisiones	
Satisfacción laboral	es el bienestar afectivo en el escenario del trabajo, que garantiza la relación estable, fundamentado en factores producidos por la experiencia laboral (Perilla, 2017).	Múltiples estudios se han realizado para identificar las variables de la satisfacción laboral, con el propósito de potenciar la calidad de la atención médica y aminorar la insatisfacción laboral. en la presente investigación se medirá con un cuestionario validado por juicio de expertos.	Presión laboral	Cumplimiento de objetivos	Cuestionario: Font Roja
				Exigencia del trabajo	
			Promoción profesional	Reconocimiento de su labor	
				Planes de superación	
			Satisfacción con el puesto de trabajo	Se identifica con su labor	
				Trato amable	
			Monotonía laboral	Dependiente de su labor	
				Conformista con su trabajo	
			Relación interprofesional con sus jefes	Trato horizontal	
			Competencia personal	Vocación laboral	
Tensión laboral	Muestra malestar psicológico				
Relación interpersonal con los compañeros	Colabora con los demás				
Entorno físico	Ambientes adecuados				

ANEXO 03. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL Y LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES:

- \* No escriba su nombre en ningún lugar de este cuestionario
- \* En la primera parte del cuestionario se pide que indique datos generales, para ello marque con un aspa las características requeridas.
- \* En la segunda parte se le presenta una serie de afirmaciones, en las que, marcando con un aspa, usted debe señalar si esta:
  - \* Completamente de acuerdo 5
  - \* De acuerdo 4
  - \* Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3
  - \* En desacuerdo 2
  - \* Completamente en desacuerdo 1

IDENTIFICACIÓN (anotar o marcar con X)

Nº de ficha:                      Fecha

Datos Generales:

Sexo: Masculino /Femenino

Edad: 20 - 24 Años    25 - 54 Años    55 - 59 Años    Más de 59 Años

Grupo Ocupacional:

Asistenciales Medico                      Odontólogo                                      Obstetra  
Enfermera

Situación Laboral:

Nombrado    Contratado

Tiempo de Servicio: 0 - 5 Años              06 - 10 Años                      11 - 15 Años Más de  
15 Años

## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DESCRIPCION	1	2	3	4	5
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>					
Tu jefe influye en tu trabajo proporcionando un sentido de visión y misión.					
Tu jefe te inspira orgullo y respeto.					
Clasificas a tu jefe como inteligente					
Tu jefe influye positivamente en la conducta de los trabajadores.					
<b>MOTIVACION</b>					
Sientes que tu jefe motiva a los trabajadores.					
Te sientes valorado y reconocido por tu jefe.					
Tu jefe genera un ambiente positivo de trabajo					
Tu jefe te inspira confianza y optimismo en el trabajo.					
<b>ESTIMULACION INTELECTUAL</b>					
Tu jefe es hábil para entender y resolver problemas					
Tu jefe alimenta la solución de problemas con innovación.					
Tu jefe crea nuevos enfoques para viejos problemas.					
Tu jefe valora la inteligencia, la racionalidad la creatividad para tomar decisiones.					
<b>CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>					
Tu jefe trata al subordinado con cuidado y preocupación					
Tu jefe hace que cada miembro acepte sus errores, entienda y mejore su trabajo					
Tu jefe asesora y proporciona apoyo personalizado.					
Tu jefe hace que te sientas valorado con tu trabajo.					
Tu jefe respeta tu trabajo y propone mejoras.					

## SATISFACCION LABORAL

DESCRIPCION	1	2	3	4	5
1.- Mi Trabajo en el Centro no varía, es el mismo todos los días					
2.- Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro					
3.- Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar muy cansado					
4.- Con mucha frecuencia me he sorprendido fuera del centro pensando en cuestiones relacionadas al trabajo.					
5.- Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
6.- Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					
7.- En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
8.- Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.					
9.- Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.					
10.- Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11.- Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12.- Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
13.- La relación con mi jefe es muy cordial.					
14.- Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
15.- El sueldo que percibo es muy adecuado					
16.- Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.					
17.- Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
18.- Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
19.- Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.					
20.- Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
21.- Los problemas personales de mis compañeros de trabajo, habitualmente me suelen afectar.					

22.- Con frecuencia, tengo la sensación de no estar capacitado para mi trabajo.					
23.- Con frecuencia, siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo, tan bien como sería deseable.					
24.- Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
25.- En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante.					
26.- Normalmente, si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, suele ayudarlo.					
27.- En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales.					
28.- La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizarlo.					
29.- La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					

## ANEXO 04. FICHAS DE VALIDACIÓN DE DATOS

## ANEXO 04. FICHAS DE VALIDACIÓN DE DATOS

Estimado señor (a) (ita):

**Dr. Emilio Pérez Lujan** Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y el cuestionario de satisfacción laboral. Los cuestionarios empleados como instrumentos serán utilizados en mi trabajo de investigación denominado: **Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022**; la misma que requiere la validación a juicio de experto.

Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente

  
M.C. Diana Violeta Díaz Vidal  
C.M.P:56704 R.N.E 26888

APELLIDOS Y NOMBRES:

LORENZO EMILIO PÉREZ LUJÁN

GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN  
DOCENTES E INVESTIGACIÓN (UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEL SUR).

Nº DE COLEGIATURA: 30394

VALORACIÓN:

Buena  Regular  Deficiente



M.C. Emilio Pérez Lujan  
MÉDICO INTERNISTA  
CMP 30394 RNE 15214

FIRMA DEL EVALUADOR

Estimado señor (a) (ta):

Dr. Roger Uriol Castillo. Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y el cuestionario de satisfacción laboral. Los cuestionarios empleados como instrumentos serán utilizados en mi trabajo de investigación denominado: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022; la misma que requiere la validación a juicio de experto.

Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios (ver cuadro de validación):

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



M.C. Diana Violeta Díaz Vidal  
C.M.P:56704 R.N.E 26888



APELLIDOS Y NOMBRES:

Roger Inocente Uriol Castilla

GRADO ACADÉMICO: Magister en Educación Superior e Investigación (UECH)

Nº DE COLEGIATURA: 17442

VALORACIÓN:

Bueno  Regular  Deficiente

  
M.C. Roger Uriol Castilla  
ESPECIALISTA GENERAL  
CNP 16442 RNE 1131  
MS-EDUC SUPERIOR

FIRMA DEL EVALUADOR

Estimado señor (a) (Ita):

Dra. Sheyla Veronika Moreno Medina. Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y el cuestionario de satisfacción laboral. Los cuestionarios empleados como instrumentos serán utilizados en mi trabajo de investigación denominado: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022; la misma que requiere la validación a juicio de experto.


Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



M.C. Diana Violeta Díaz Vidal  
C.M.P 56704 - R.N.E 26888

**APELLIDOS Y NOMBRES:**

Moreno Medina Sheyla Verónica.

**GRADO ACADÉMICO:** Magister en Gestión de los Servicios de Salud

**N° DE COLEGIATURA:** 61261.

**VALORACIÓN:**

Bueno	Regular	Deficiente
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

  
FIRMA DEL EVALUADO

## ANEXO 05. FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE LIDERAZGO DEL PERSONAL MÉDICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ANCASH, 2022.

1. **Autor** : Díaz Vidal, Diana Violeta
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 15 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal médico de un hospital público de Áncash.

**5. Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 19 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente

**6. Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach; K = Número de Ítems;  $V_i$  = Varianza de cada Ítem;  $V_t$  = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	19

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0000 1	54,3750	608,839	,027	,985
VAR0000 2	55,7500	544,500	,825	,981
VAR0000 3	55,7500	576,500	,422	,985
VAR0000 4	55,1250	585,554	,417	,984
VAR0000 5	55,7500	538,786	,960	,979
VAR0000 6	56,1250	535,268	,993	,979
VAR0000 7	56,1250	533,839	,957	,979
VAR0000 8	55,8750	540,125	,968	,979
VAR0000 9	55,8750	538,696	,929	,980
VAR0001 0	55,6250	562,839	,693	,982
VAR0001 1	56,0000	538,571	,963	,979
VAR0001 2	55,8750	540,125	,968	,979
VAR0001 3	55,7500	541,929	,914	,980
VAR0001 4	55,8750	544,696	,965	,980
VAR0001 5	55,8750	544,696	,965	,980
VAR0001 6	56,1250	535,268	,993	,979
VAR0001 7	56,0000	536,857	,989	,979
VAR0001 8	55,8750	538,696	,929	,980
VAR0001 9	56,0000	534,000	,971	,979

## BASE DE DATOS

ENCUESTADOS	Variable 1																				
	D1					D2					D3					D4					
	1	2	3	4	D1V1	5	6	7	8	D2V1	9	10	11	12	D3V1	13	14	15	16	17	D4V1
E1	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	20
E2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E3	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	20
E4	1	4	4	3	12	1	4	4	4	13	4	2	2	2	10	3	2	2	3	4	10
E5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E6	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	2	3	3	3	11
E7	2	3	3	3	11	2	5	4	5	16	3	3	3	3	12	4	4	3	5	5	16
E8	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	17
E9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12
E10	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	4	3	3	3	3	13
E11	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	1	1	7
E12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	20
E13	3	3	4	2	12	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	3	4	4	3	4	14
E14	3	5	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	4	3	15
E15	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	20
516	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	16
E17	3	2	4	4	13	3	2	4	3	12	4	3	2	2	11	4	2	3	2	4	11
E18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12
E19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E20	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	18
E21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	20
E22	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	3	3	4	3	13
E23	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8
E24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	12

E27	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12
E28	4	4	5	4	17	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	15
E29	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	2	2	8	2	1	2	1	2	6
E30	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12
E31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20
E33	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	15
E34	3	4	5	5	17	5	2	4	3	14	5	4	4	4	17	5	4	3	4	4	16
E35	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	19
E36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E37	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	16
E38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20
E40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
E41	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	2	5	1	4	12	2	4	4	4	4	14
E42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	20
E43	4	4	5	5	18	4	5	5	3	17	3	3	3	3	12	4	4	4	3	5	15
E44	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	3	4	11
E45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	20
E46	4	4	5	5	18	4	5	5	3	17	4	5	5	3	17	4	5	5	3	5	17

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ANCASH, 2022.

### FONT ROJA

1. **Autor** : Díaz Vidal, Diana Violeta
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 15 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal médico de un hospital público de Áncash.

**5. Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 29 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente

**6. Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach; K = Número de Ítems;  $V_i$  = Varianza de cada Ítem;  $V_t$  = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	29



### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	99,4286	777,286	,828	,952
VAR00002	99,7143	767,905	,894	,951
VAR00003	98,0000	842,333	,253	,957
VAR00004	97,8571	847,143	,180	,957
VAR00005	99,1429	786,810	,738	,953
VAR00006	99,5714	772,286	,914	,951
VAR00007	98,5714	817,286	,488	,955
VAR00008	98,7143	812,571	,533	,955
VAR00009	98,8571	808,143	,538	,955
VAR00010	99,7143	767,571	,951	,951
VAR00011	99,5714	776,286	,869	,952
VAR00012	98,8571	801,476	,719	,953
VAR00013	98,5714	813,286	,537	,955
VAR00014	98,0000	843,000	,365	,956
VAR00015	99,5714	772,286	,914	,951
VAR00016	98,8571	808,143	,538	,955
VAR00017	99,1429	787,143	,692	,954
VAR00018	98,5714	825,286	,391	,956
VAR00019	98,7143	806,238	,665	,954
VAR00020	98,5714	825,286	,391	,956
VAR00021	99,1429	803,476	,558	,955
VAR00022	99,5714	772,286	,914	,951
VAR00023	99,2857	790,571	,632	,954
VAR00024	99,1429	790,143	,807	,953
VAR00025	98,7143	804,571	,630	,954
VAR00026	98,1429	834,476	,453	,955
VAR00027	98,8571	803,810	,632	,954
VAR00028	98,5714	818,619	,578	,955
VAR00029	98,5714	818,619	,578	,955

## BASE DE DATOS

Encuestados	Variable 2																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
E1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	4	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4
E2	3	1	2	4	2	1	4	3	1	1	1	4	4	4	1	5	4	5	5	5	2	1	2	3	4	4	2	2	2
E3	3	1	3	3	4	3	5	4	3	1	1	5	5	5	3	5	5	1	3	1	1	1	1	1	5	3	5	1	3
E4	3	1	4	3	4	2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	3	3
E5	4	1	4	4	2	3	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	4
E6	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	2	3	4	4	4	3	4	3
E7	5	3	5	3	5	5	5	3	4	2	4	4	3	5	1	2	2	3	5	2	1	2	4	2	5	5	3	3	4
E8	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	5	4	2	4	1	1	1	2	1	4	3	1	1	1
E9	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	1
E10	4	4	2	3	4	4	2	3	2		4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
E11	2	2	5	5	5	2	3	2	3	1	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
E12	4	5	5	5	4	2	5	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	1	3	1	5	4	4	1	5
E13	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	1	3	2	3	5	1	3	3
E14	3	1	3	2	3	4	4	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	2	2	2	3
E15	3	5	1	4	3	3	5	1	3	1	1	2	5	5	4	2	2	1	5	1	3	1	5	1	5	4	1	3	4
E16	4	1	2	4	1	2	5	2	2	1	1	4	4	5	3	5	4	2	4	2	4	1	1	2	5	5	2	2	2
E17	4	2	5	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	2	2	3	5	2	4	3	5	2	4
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E20	4	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
E21	1	1	5	5	5	5	3	3	3	1	1	3	5	5	1	5	3	2	4	3	1	1	4	1	5	4	1	1	5
E22	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E23	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	2	2
E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4







**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DIAZ VIDAL DIANA VIOLETA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DIAZ VIDAL DIANA VIOLETA : 42756987 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8394-5293	Firmado electrónicamente por: DDIAZVIDAL el 17-09- 2022 19:30:47

Código documento Trilce: INV - 0942713