



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo y satisfacción laboral: comparativo entre personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022

TESIS OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Bendezu Pineda, Johnny Richard (orcid.org/0000-0003-3185-8627)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi familia, por su apoyo incondicional que me manifestaron para realizar el presente trabajo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis profesores, asesores por el apoyo para la realización del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variable y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis.....	20
3.7 aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIA.....	44
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremo de medición de liderazgo.	19
Tabla 2. Baremo de medición de satisfacción laboral.	20
Tabla 3. Nivel de liderazgo en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	22
Tabla 4. Nivel de satisfacción en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud Lima 2022.	23
Tabla 5. Nivel de las dimensiones de liderazgo del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	24
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de liderazgo de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	26
Tabla 7. Prueba de normalidad de los puntajes de enfermería.	28
Tabla 8. Prueba de normalidad de los puntajes en médicos.	28
Tabla 9. Relación entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería en un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	29
Tabla 10. Relación entre el liderazgo y satisfacción en el personal médico en un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	30
Tabla. 11. Relación entre la comunicación y la confianza en el superior en el personal de enfermería de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	31
Tabla 12. Relación entre la comunicación y confianza con el superior en el personal médico de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.	31
Tabla 13. Relación entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	32
Tabla 14. Relación entre la motivación y las condiciones en el trabajo en el personal médico de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	32
Tabla 15. Relación entre el manejo de equipo y desempeño en el trabajo en el personal de enfermería de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.	33

Tabla 16. Relación entre el manejo de equipo y desempeño en el trabajo en el personal médico de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.	34
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación.	17
Figura 2. Nivel de liderazgo en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022	22
Figura 3. Nivel de satisfacción en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	23
Figura 4. Nivel de las dimensiones del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	25
Figura 5. Nivel de las dimensiones de liderazgo del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.	27

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, con un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación fue aplicada con diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 70 profesionales entre el personal de enfermería y médicos, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para el liderazgo con 23 ítems y otro para la satisfacción laboral con 22 ítems, instrumentos validados y confiables; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe relación moderada entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, de Lima, por cuanto Spearman = 0,568, es decir que a mayor desarrollo del liderazgo mayor será una correlación directa en la satisfacción laboral del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud.

Palabras Clave: Liderazgo, satisfacción laboral, motivación

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between leadership and job satisfaction in the nursing and medical staff of an EsSalud polyclinic, with a quantitative approach. The type of research was applied with a non-experimental, descriptive correlational research design, applied to a sample of 70 professionals between nursing staff and doctors, the data collection work was carried out through a questionnaire for leadership with 23 items. and another for job satisfaction with 22 items, validated and reliable instruments; Subsequently, the information was processed through descriptive statistics and Spearman's correlation. The results show that there is a moderate relationship between leadership and job satisfaction of the nursing and medical staff of an EsSalud polyclinic, in Lima, since Spearman = 0.568, that is, the greater the development of leadership, the greater the direct correlation in the job satisfaction of nursing and medical staff of an EsSalud polyclinic.

Keywords: Leadership, job satisfaction, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Contreras-Carreto y Ramírez-Montiel (2020) manifiesto que el problema en el liderazgo en los altos directivos de las instituciones de salud (ADIS) en México es muy reiterado, mayormente de los casos, se van a encontrar relacionados con muy poca o casi nada de experiencia en la parte administrativa, o un desconocimiento del servicio de salud que dirige. En él cual se presenta problemas de una visión empresarial, una muy baja identificación del líder con los colaboradores, un defectuoso compromiso con la empresa, el ignorar o desconocer la dinámica de la empresa que lidera, una defectuosa planeación estratégica, no tomar decisiones correctas, mal ejercicio del poder y el conformismo con los resultados obtenidos.

Reyes et al. (2018) en una encuesta realizado a una empresa en Ambato Ecuador mide la influencia del liderazgo y se registró que el 72% de las personas encuestadas consideró que no hay un buen liderazgo en su institución; el 24% consideró que el liderazgo es relativamente bueno, y un 4% refiere que es bueno. Cuando no se tiene un buen liderazgo va a resultar como consecuencia que los trabajadores entiendan las indicaciones a su manera, el cual afectara el resultado de sus metas y objetivos propuestos en la empresa.

Lionel Appel, director de Talent Engineering de A3O Group, dio a conocer que un buen ambiente laboral es primordial porque se mejorara lá capacidad de los empleados. Una encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) de México del 2016, indica que 760.000 personas desistieron de su empleo por el mal ambiente en su ambiente laboral. En las organizaciones la comunicación resulta deficiente, los estilos de liderazgo son restrictivo con sus equipos y a la vez se presenta una falta de acompañamiento de los jefes hacia los empleados (Aenolastname, 2018).

Tama (2020), en su estudio realizado en una empresa en Guayaquil, da a conocer que los trabajadores están insatisfechos con el liderazgo de su jefe por un mal trato y falta de tolerancia, repercutiendo es sus labores diarias. Este resultado antagónico en el liderazgo por parte del jefe demuestra que no se tiene una

comunicación asertiva y efectiva, que se reflejara en la insatisfacción de los empleados.

Guerrero et al. (2018) en Chile realizaron una investigación para cuantificar el efecto del liderazgo en la satisfacción laboral donde se indica que el liderazgo intervendrá en la cualidad de la variable de satisfacción laboral. Este estudio compiló lecturas referentes a las variables liderazgo y satisfacción laboral. En el que concluyen los autores que la variable liderazgo es la que fortalece y estimula la satisfacción laboral.

En un estudio realizado en Perú en el sector bancario por la Empresa Edenred, que brinda servicio transaccional a empresas, midió el nivel de compromiso de los trabajadores, el cual da a conocer que el 60% del personal está comprometida con la empresa, luego se incrementa a 65% al estar motivados por realizar trabajo en equipo, luego se elevó al 72% al obtener algún reconocimiento de su líder y luego ascendió su compromiso al 77% cuando tenían claro cuál había sido su aporte individual y como equipo para la empresa (Alatrística, 2020).

Arboleda-Posada y Cardona-Jiménez (2018) indico que la satisfacción laboral, dentro de un centro laboral influenciara en las labores del trabajador eso se ve reflejado en un estudio realizado en Colombia en un establecimiento de salud el cual el 52% de los entrevistados manifestaron estar muy satisfechos con su trabajo que desempeñan en su institución y estar muy motivados, primordialmente, por el ambiente en su trabajo 70%, el segundo lugar fue por el salario y su cargo, con igual participación 49%; entre las causas que son menos motivacionales se lograron encontrar: las posibilidades de lograr un ascenso, mejores bonificaciones y tener un reconocimientos.

Cerdán (Perú, 2019), en su estudio de investigación sobre la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud, en la condición de trabajo el 95,5% refirieron no sentirse satisfecho por lo que esta posición conlleva a una baja en la producción de la institución.

En el Perú se realizó una encuesta sobre la satisfacción laboral en su trabajo y considero que el 76% de peruanos su respuesta fue negativa en la interrogante ¿te sientes feliz en tu trabajo?, de ese porcentaje el 22% señaló porque su trabajo no es desafiante, 20% indica que no hay un buen clima laboral, 19% señala que su superior no es líder bueno, 12% dice no estar de acuerdo con el sueldo, 10% señala que mi institución no me recompensa sus logros, 10% señala que no puede proporcionar nuevas ideas, 7% no le dan la posibilidad de ascender. (Info Capital humano, 2016)

Socios en Salud Sucursal Perú (SES) midió su nivel de la satisfacción laboral en todas sus oficinas del Perú y dio como resultado que solo (56.6%), se encuentra satisfecho con su trabajo, el cual es un indicador que refleja que el trabajador no se encuentra satisfactorio con su rol laboral (Samanez y Medina, 2017)

Es en este sentido del presente trabajo surge la pregunta ¿Cuál es la relación del liderazgo y la satisfacción en el personal de enfermería y médicos en un Policlínico de EsSalud? Por lo tanto, la pregunta específica será: 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión 1 del nivel de comunicación y la confianza en el superior en el personal de enfermería y médicos? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión 2 de motivación y las condiciones de trabajo? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión 3 del manejo en equipo y desempeño en trabajo?

Pinzón (2014) manifestó que el liderazgo en un servicio de salud, involucra entender comprender lo primero como un elemento fundamental del desarrollo de una gestión organizacional, según la competencia de los empleados para impactar en la satisfacción laboral y la atención al usuario

El presente trabajo tiene una justificación teórica para ello Marcio (2019) en su artículo manifiesta en su estudio que un líder debe de diferenciar los problemas técnicos y para lo cual el líder debe de innovar y aprender y en cual los líderes tienen que identificar y conceptualizar tres cuestiones que son determinantes para una institución, qué son competencias, normas y valores y que deben continuarse en la organización y que las acciones innovadoras sean

necesarias para que la empresa utilice su historia de la mejor manera posible y siga avanzando hacia el futuro. Es por ello que se justifica cómo es el liderazgo en una institución de EsSalud y la habilidad y perfil que debe poseer un líder, además se justifica porque el resultado beneficiara a los trabajadores donde se apreciara sus necesidades dentro de su institución. Así mismo este estudio tiene una justificación metodológica de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de diseño no experimental, las variables a estudiar será el nivel de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería y personal médico en un policlínico de EsSalud. El presente trabajo de investigación se ahondará la apreciación de los trabajadores de la salud en la problemática, con el fin de mejorar el liderazgo y su relación con la satisfacción en el personal de salud. Relevancia social: con el resultado y la conclusión que se adquiera se establecerá la relación de las variables de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería y médico con el objetivo de como el liderazgo y la satisfacción laboral se desarrolla en el establecimiento de salud. En el presente trabajo se obtuvo una información muy notorio y confiable, por medio de los instrumentos validados y confiables, este trabajo ayudara a otros trabajos de investigación parecidos. Los resultados permitirán utilizarlo en las recomendaciones que se sugerirán a mejorar el nivel de liderazgo y satisfacción personal en el personal de enfermería y personal médico.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción del personal de enfermería y personal médico de un policlínico de EsSalud sus objetivos específicos son: 1) Conocer la relación entre la dimensión 1 de la comunicación y la confianza en el superior del personal médico y personal de enfermería; 2) Conocer la relación entre la dimensión 2 de la motivación y las condiciones de trabajo del personal de enfermería y personal médico; 3) Conocer la relación entre la dimensión 3 del manejo en equipo y desempeño en el trabajo en el personal de enfermería y personal médico.

La hipótesis general es que si existe una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería y personal médico en un policlínico de EsSalud. Las hipótesis específicas son: 1. Existe relación significativa entre la

dimensión 1 de la comunicación y la confianza con el superior en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de Essalud. 2. Existe relación significativa entre la dimensión 2 de la motivación con las condiciones de trabajo en el personal de enfermería y personal médico de un policlínico de Essalud. 3. Existe relación significativa entre la dimensión 3 del manejo de equipo con el desempeño en el trabajo en el personal de enfermería y personal médico de un policlínico de Essalud.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se revisaron diferentes artículos y revistas internacionales y nacionales con respecto a las variables, liderazgo y satisfacción laboral los cuales se mencionan a continuación:

En un trabajo de investigación, su objetivo fue establecer cómo influye el liderazgo transformacional en el desempeño del docente, el estudio, tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo. la investigación fue descriptiva. Tuvo como resultado que el 87% de los entrevistados indicaron que el liderazgo transformacional logra influir en forma relevante en el desempeño del docente, y el 97% tiene la necesidad de una capacitación (Rovira 2020).

Moura (2020) en su estudio realizado en Brasil sobre el liderazgo ejecutado por los jefes de enfermería y la satisfacción laboral se correlaciono positivamente con satisfacción laboral por tener ambas una mutua confianza (p -valor=0,001), como en la autoapreciación de los encargados de enfermería, con una elevada correlación (coeficiente de Spearman - 0,835), la variable liderazgo se relacionó eficientemente con la satisfacción laboral en su ocupación, generado por la confianza mutua, el interactuar en forma continua entre el jefe y sus trabajadores.

Calero (2019) en su estudio de Liderazgo gerencial y el desempeño de los directivos del instituto de seguridad social en Ecuador, su objetivo fue precisar si el índice de motivación en los trabajadores de una institución. Su estudio concluye que el 10% se encuentran motivados y el 90% no recibieron motivación por parte de sus jefes y directores de la institución por lo que la empresa no tiene un plan motivacional hacia sus trabajadores de sus jefes inmediatos por lo que da a deducir sobre su grado de rendimiento no es beneficioso y los empleados no se desenvuelven en el nivel esperado para el logro de los objetivos.

Luengo y Cáceres (2021) en su estudio de condiciones de trabajo de los profesionales de la salud en Chile se logró como resultado que el personal de enfermería califica como buenas su condición de trabajo mientras que los médicos

su condici3na de trabajo es regular, esto sucede que el personal de enfermer3a se adapta a su entorno organizacional, el cual favorece su trabajo y contribuye a una atenci3n de salud de mejor calidad. Mientras que el personal m3dico se ve influenciado en forma directa por la salud de los m3dicos los motivos son por las radiaciones ionizantes, ruidos, trabajo mental elevado, incremento de la jornada laboral, diversos empleos, salario bajo, procesos disciplinarios, incremento de demandas.

Gualpa y Mu3noz (2016) en su trabajo de investigaci3n manifiesta que el 63% adoptan el estilo de liderazgo Guiar, 14% admite el estilo de liderazgo Participar, 9% admite el estilo de liderazgo Dirigir, 1% admite el estilo de liderazgo Delegar. En su estudio que realizaron el personal de enfermer3a adopta el estilo de liderazgo Guiar, de ser conducidos para lograr sus objetivos.

Valbuena-Dur3n et al. (2021) en el art3culo que se public3 sobre el Liderazgo predomino el liderazgo transformacional, y en segundo lugar fue el transaccional y se caracteriz3 por la satisfacci3n, eficacia y esfuerzo extra. El l3der correctivo fue el que menos se percibi3 en el personal. El liderazgo transformacional, el influjo conductual y la motivaci3n presentaron un mejor puntaje. Cuando se realiza los cambios en la organizaci3n, llevar3 a producir e infundir a los adeptos a trascender de lo rutinario, a la vez se incrementar3 su satisfacci3n y un mayor compromiso en sus trabajos el cual ser3 un factor valioso en los establecimientos de salud.

Puertas et al. (2020) en su investigaci3n de Liderazgo y gesti3n estrat3gica en sistemas de salud refiere que la Atenci3n Primaria de Salud, debe de instaurar una pr3ctica de gesti3n que logre la calidad, eficiencia y efectividad. El planear y efectuar una gesti3n estrat3gica proporcionara la formaci3n de una identidad, aun cuando puede existir organizaciones sobre gerenciadas y muy pobre guiadas o lideradas. La salud universal se debe de efectuar con una estrategia y solicitar un liderazgo transformador. El ser un l3der se debe de concentrar en que se pueda lograr identificar los retos adaptativos, y a la vez involucrar a los empleados y cuidar el liderazgo de las bases.

Gonzales y Rebollo (2018) en su estudio Competencias para la empleabilidad de los futuros maestros de educación realizado en España da a conocer que el manejo de equipo es muy valorado así mismo la cooperación para la toma de decisiones con una menor relevancia al liderazgo.

Rozo et al. (2020) manifiesta que el liderazgo es considerado como una atribución para armonizar grupos y motivarlos a su objetivo, brindándoles un apoyo para que logre su fin común, además de ser quien tome la iniciativa, administrando, uniendo, fomentando el trabajo en equipo. De la misma manera es esencial admitir que el liderazgo no es algo natural, quiere decir cada persona va a poseer un rasgo de personalidad y otras particularidades, que sobresalen a los líderes de aquellos que no lo son.

Alatrística (2020) en su estudio indica que el líder es efectivo con su equipo cuando trabaja en forma armoniosa con el grupo de trabajo y logran el crecimiento de la institución donde laboran logrando sus objetivos y metas, si el empleado labora en forma separada no obtendrá el estímulo de motivación, instrucción, practica, apoyo en sus labores diarias, por lo cual es importante tener un líder que sea un gestor de personas.

Pinzón (2014) en su estudio indico que un líder en un servicio de salud, se compromete a entender en forma primordial todo el proceso de la gestión dentro de su organización para comprender a los empleados en su satisfacción y la calidad que brindan en sus servicios por ello un líder es efectivo cuando trabaja en grupo y realiza un seguimiento al personal brindando su apoyo para fortalecerlos y explotar sus habilidades para el logro de sus objetivos.

Murrieta y Hifóng (2017) en su artículo, nos indicó de cuatro factores que se proponer por varios investigadores para un líder exitoso. Para Isaacson (2011), su historia, a la vez educativa y aleccionadora, tiene muchas enseñanzas sobre la innovación, las cualidades de personalidad, el liderazgo y valores". El cual da a conocer las magnitudes que debe tener un líder. La inteligencia emocional es poca estudiada en la parte pública, a la vez el sentimiento y las emociones tienen un rol esencial en la realidad administrativa.

Garzón et al. (2021) en su artículo publicado sobre Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional nos indica que la interacción del liderazgo, motivación e inteligencia emocional son una fortaleza motriz, un confort, en el cual se realiza uno como persona y profesión de aquellos que la ejercen para lograr alcanzar una meta. Cuando se integra desde una posición de responsabilidad se logra el éxito, el resultado se incrementa, se logra progresar el estado de salud de los habitantes y su felicidad con los servicios recibidos.

Armenteros et al. (2020), en su investigación Realizo un estudio cualitativo de tipo exploratorio en el personal de enfermería, se obtuvo como resultado que la principal causa que más perjudica el ambiente organizacional se relaciona con la cualidad del líder y los medios de superación de ellos y del resto del personal.

Los estudios referentes a la satisfacción laboral a nivel internacional mencionaremos:

Rey et al. (2020) en su estudio que realizo de Satisfacción laboral influyo la condición estructural y servicios sanitarios inapropiados del 93%, la intimidación en la consulta médica fue del 73%, la naturaleza del trabajo, muebles del consultorio y sala de star 86%, referente a la satisfacción fue de insatisfacción en un 80%, por lo que finaliza el estudio con insatisfacción laboral del personal médico por factores que se interrelacionan entre sí.

Sanchez y Garcia (2017) en su trabajo de investigación en México refiere sobre la satisfacción laboral que los éxitos que pueda tener una organización va radicar en forma de unir a los empleados en sus proyectos dentro de una institución en el cual el trabajador tiene que considerar las metas de la institución como suyas y para ello se debe de contar con un personal sobrecalificado y con motivación, lo cual se logra teniendo una satisfacción laboral en el trabajador.

Alvarez et al. (2019) en su estudio realizado en Guayaquil sobre la satisfacción en el trabajo indica, que es un componente muy importante dentro de una institución en su estudio revelo que el 27% se encontraban satisfechos con su líder, un 24% con las condiciones de su trabajo, los cuales revelan su insatisfacción, por ello deben de brindarse un bienestar al trabajador, mejorar el liderazgo, las

condiciones de trabajo, con el fin de favorecer el bienestar de los trabajadores de la institución.

Chiang et al. (2021) de acuerdo con los resultados que se obtuvo la satisfacción laboral tiene una relación positiva con el clima organizacional cuando al trabajador se le brinda un reconocimiento a su trabajo, compañerismo, oportunidad de desarrollarse, confianza en sus habilidades y brindarle un crecimiento dentro de la organización con nuevos cargos, son los encargados de cada grupo mantener una relación cercana con los empleados para brindar seguridad apoyo y desarrollo en su trabajo.

Posada y Jiménez (2018) en su estudio que realizó sobre la satisfacción tuvo como finalidad la apreciación de la satisfacción y motivación del personal, se obtuvo como resultado que el 52% de los entrevistados comunicaron que percibían estar muy satisfechos con su trabajo en la institución y motivados, se hizo hincapié por el ambiente de trabajo y fue del 70%, continuando el salario y cargo, con igual participación 49%, y los factores menos motivacionales fueron: la imposibilidad de ascenso, bonificaciones y reconocimientos. Por lo que concluye: que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con su labor desempeñada, y se enfatiza como principal causa motivador el ambiente de trabajo.

Hernandez-Cantu y Medina-Campos (2020) en su estudio realizado tuvo la finalidad medir la satisfacción laboral e inasistencia en el personal de enfermería con encuestas validadas, el método que se uso fue descriptivo correlacional su resultado mostro un 50% de satisfacción laboral los factores fueron el bajo salario sobrecarga de trabajo y el no reconocimiento a la labor prestada.

Herrera y Manrique (2019) en su estudio satisfacción laboral de enfermería, determino que el 39% de la población está entre los 20 y 30 años, mantiene una relación interpersonal con sus jefes y compañeros, y en el entorno hospitalario posee una superior satisfacción por el trabajo, de la misma manera es complaciente con la competencia profesional. Por lo que su conclusión es que la, satisfacción laboral medida en dos ámbitos profesionales da como resultado una realidad de insatisfacción de las relaciones interpersonales con el compañero y jefe de su servicio hospitalario.

En los estudios nacionales se puede mencionar:

Fernández et al. (2019) en el artículo que publicaron tuvo como finalidad conocer la motivación y satisfacción laboral del trabajador de enfermería, fue un estudio cuantitativo observacional, su resultado final fue que la motivación de los enfermeros es de la mitad a elevado y el nivel de satisfacción es de la mitad hacia abajo.

Cruzalegui et al. (2021) en su estudio realizado en el hospital San Juan de Dios de Inteligencia emocional y satisfacción laboral, en el cual se utilizó una metodología cuantitativa de tipo correlacional se aplica un cuestionario y se obtiene como resultado que la inteligencia emocional y satisfacción laboral tienen una conexión positiva y muy significativa con la satisfacción laboral, se concluye en el que mientras la inteligencia emocional sea alta o aumente la satisfacción laboral de los colaboradores también se incrementará.

Salcedo y Orihuela (2019) en su artículo realizado de motivación y satisfacción laboral en Ayacucho en el trabajador enfermero, se usó como metodología cuantitativa y de tipo correlacional, el resultado fue que el estudio efectuado entre la variable satisfacción laboral y la dimensión de la motivación se logró demostrar una relación mesurada y la autonomía para la realización de la tarea, se presentó una relación baja directa y significativa. Se concluyó una relación moderada de la variable motivación y satisfacción laboral.

De la Cruz y Ramirez (2021) en su estudio que realizaron sobre el clima en una organización y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Se obtuvo como resultado, el clima organizacional fue que un 25%, de empleados presentan un desgaste en la comunicación y en la satisfacción laboral un 21%, de los empleados están descontentos con el trabajo de sus tareas. Se concluye que se tiene una relación de significancia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Referente a las bases teóricas de la **variable liderazgo** según Zuzama (2014) en su trabajo de tesis cita a French y Bell que indica: el ser un líder va a ser un proceso en gran medida mutuo y compartido, por ello los participantes de todo el equipo deben de desarrollar habilidades dentro del mismo proceso, que implicara

establecer un camino, una visión y la estrategia para alcanzar una meta, ajustando a las personas y a la vez motivándolas. Mintzberg (1983) indica que un líder se conducirá y se orientará a una disposición preestablecida y realizar roles conforme a las posiciones que puedan presentarse. Sánchez et al. (1999) indica que el líder es una disciplina cuya actividad va a producir una predominación en un determinado grupo con el objetivo de alcanzar un conglomerado de metas que se encuentran de un modo establecidas de una forma beneficioso, que será útil en la satisfacción de las necesidades legítimas del grupo. Heath (2015) define al líder quien es un ejemplo a copiar, es un patrón para todo el grupo de trabajo dentro de la institución. Es una persona genuina, veraz, que está dispuesto a laborar de una forma colaborativa, capaz de dar a conocer sus ideas, batallador por sus principios, con un apropiado relaciones humanas. proyecta y usa habilidades durante su dirección, enseña una visión con un amplio plazo, proactivo, es flexible, toma la iniciativa, motiva, de una manera amplia a su equipo de trabajo.

Según Bass (2006) un líder, es influyente en sus interrelaciones con el equipo, genera cambios de visión que conducirá a una persona a anteponer sus beneficios personales para encontrar un interés general, incluso cuando no logre satisfacer sus exigencias esenciales, como la salud y seguridad, de esta forma como las relacionales, que integra la afiliación y amor. De los últimos autores nombrados, la orientación hacia el proceso transformativo, incluye el establecimiento de medidas para dar una cobertura a las necesidades de un crecimiento personal, se logrará generar un compromiso que lleve al logro de la meta grupal. El cambio generara un resultado en los seguidores para que tengan la probabilidad de ser unos líderes autodirigidos, autoregulados, actualizados por iniciativa propia y tener un control; esto generara un efecto sumatorio en el estímulo del desarrollo de cada persona, las características o cualidades de un líder deberá de ser; a. Carisma, el seguidor se podrá identificar con el líder carismático y emular, siendo un modelo a poder seguir; b. Creatividad: el líder muestra la capacidad de tomar riesgos, e invita a sus seguidores en contribuir con nuevos acontecimientos. Este tipo de líder estimulara e incentivara la creatividad en quienes le siguen, para que se puedan desempeñar de una manera independiente.

Es la forma que el liderazgo se demuestra por medio del aprendizaje y descubre la manera de elaborar sus tareas; c. Interactividad: el liderazgo se manifestará en la capacidad de interactividad en el trabajo en equipo; d. Visión: comprometerá que el liderazgo tenga una visión, que pueda ser atractiva y estimule a sus adeptos. Este tipo de líder motivaran al trabajador para que logren su visión propuesta. Un líder con una visión de futuro sostendrá la habilidad de comunicación.

La dimensión de comunicación: da a conocer el mensaje del líder hacia los trabajadores para lo cual Madariaga (2010) nos dice que la comunicación cumple un rol importante en la gestión del liderazgo y logra sus objetivos de que no se presenten conflictos en la institución. Es el líder que debe tener un perfil de conocimiento para poder comunicar a sus colaboradores y logre su confianza a través de la comunicación, emitiendo un mensaje de manera positivo y eficiente en las reuniones respectivas. Veranes et al. (2021), en su estudio de Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional da a conocer que un líder tiene que desarrollar un conjunto de habilidades en el que lo primordial es la comunicación ocupa un lugar con privilegio en las relaciones laborales, es para el líder la comunicación un medio que utilizara para influir a los trabajadores a lograr los objetivos de la institución. El líder tiene que ser un comunicador excelente que transmitirá los propósitos y objetivos de la institución motivándolos con estímulos y así lograr vencer las adversidades.

Dimensión de la motivación: la automotivación en si mismo logra influir en el desempeño de los trabajadores, Calderon y Cahuana (2017) expuso que una empresa va a depender del estado de animo de sus trabajadores y eso es automotivarse, pero también debe de haber un elemento motivador externo que puede ser un bono económico, un reconocimiento a su labor realizado, que es vital para mejorar el rendimiento del trabajador. La motivación es una fuerza que ayudara a la persona para que logre las metas trazadas.

La dimensión de manejo de equipo: Fainstein (1997) nos dice que un equipo es un grupo de trabajadores o individuos que realizan una tarea para lograr alcanzar un resultado. Marta et al. 2002, refiere que el manejo en equipo se trata de un grupo de trabajadores que logran tener alto nivel de capacidad operativa para

que puedan lograr sus objetivos y el cumplimiento de sus actividades. La labor individual y colectiva se realizan con un ánimo de complementación, de forma coordinada de sus respectivas tareas, el clima de la organización se debe impulsar con respeto y confianza.

Con respecto a la **variable satisfacción**: según Weiss (2002) el concepto es dar un juicio que evalúa si es negativo o positivo que la persona realiza en su trabajo. Desde una mirada más integrada, Alfaro et al. (2012) sostiene que la satisfacción en el empleado establecerá un resultado por factores intrínsecos, que estarán relacionados con la esencia de las tareas que ejecuta el empleado y compromete a sentimientos vinculados en el desarrollo personal y necesidades de autorrealización. Podemos citar ejemplos como los logros, promoción, reconocimiento. De otra manera, los factores extrínsecos (los que no se relacionan con el trabajo), no inducen satisfacción, pero sí logra evitar la insatisfacción en el trabajo. Aquí tenemos los beneficios y sueldo, la política de la institución, la relación con los compañeros de trabajo y el ambiente físico.

La dimensión de relación con la autoridad: Covey y Merrill (2007) manifiesta que las personas que componen una empresa se tienen confianza hay un incremento en la rapidez de su labor y disminuye que haya personas herméticas en la institución. Esto es un indicador que la confianza tiene un rol preponderante en la administración y se obtenga que las personas sean colaborativas y formen un grupo unido y sea muy integrada.

Dimensión de la condición de trabajo: Castillo y Prieto (1990) refiere que las condiciones de trabajo vira alrededor del trabajo y de esta forma repercute en la labor de los trabajadores. Por lo cual la situación del trabajo no solo se caracterizará por la seguridad, higiene, y aspectos físicos, si no a la vez se determinan por el aspecto psíquico. La OMS (2010) nos señala que el lugar de trabajo saludable es aquello en el que los empleados y los jefes superiores y ejecutivos van a colaborar en aplicar un proceso de mejorar continuamente con el fin de proteger y promover la seguridad, comodidad y la salud de todos los trabajadores con el fin de lograr una sostenibilidad en el lugar que laboran Abrajan et al. (2009) nos indica que la propiedad comprometida dentro las condiciones de trabajo está integrada por la

remuneración, horario de labor, su descanso, vacaciones, bonos, capacitación, la seguridad, limpieza, etc.

Sabastizagal et al. (2020) en su estudio realizado sobre la condición de trabajo en Perú manifiesta que un empleado con una adecuada condición de trabajo en su entorno laboral, seguridad y buena salud fortalecerá su identificación con su empresa, su motivación y su rendimiento laboral.

Dimensión en el desempeño del trabajo; Bavaresco (2001) señala al desempeño como el comportamiento de las acciones vista en el trabajador y son destacados por los objetivos logrados dentro de la institución, Albrecht y Bradford (2004) nos señala que el desempeño son el conocimiento y las habilidades que sostienen al trabajador, para lograr los objetivos de la institución, Hellriegel y Slocum (2009) el desempeño laboral puede ser alto, cuando se ponen como metas objetivos que les motiven y se tenga como factor el compromiso de llegar a la meta propuesta mediante la habilidad y estos factores funcionaran si son persistentes, se esfuerzan con estrategia para ser partícipe de un buen desempeño en sus labores de su centro de trabajo, y ser partícipes de las metas trazadas.

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación tendrá una visión cuantitativa el que nos permitirá el control de las dos variables de acuerdo a Hernández et al. (2003). El enfoque cuantitativo usa la recopilación y estudio de los datos que responderá el cuestionario de la investigación y demostrar las hipótesis anticipadamente enunciadas, se fía de la evaluación numérica, el conteo y constantemente en el uso de estadística para constituir con exactitud modelos de conducta en una población.

Será una investigación básica cuyo objetivo será aumentar el conocimiento sobre el liderazgo y la satisfacción laboral y su relación en ambas variables. Este modelo de investigación se basa en los fundamentos teórico y no considera los fines practico Sanchez y Suarez (2017). La investigación básica estudia el problema y busca la exploración de nuevos conocimientos. Su fin es proponer un conocimiento nuevo o cambiar los ya existentes con el objetivo de incrementar el saber científico.

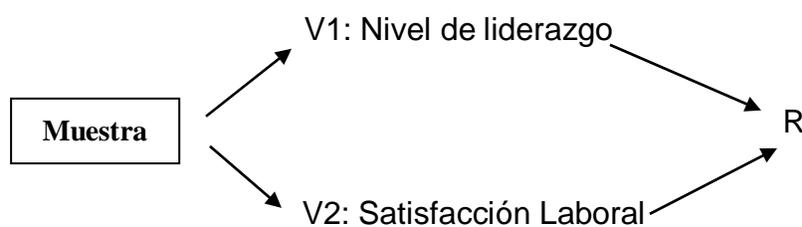
El trabajo se realizó con un diseño no experimental, en el cual no se manipulo las variables, no se intervino en las variables del nivel de liderazgo y satisfacción laboral según Hernández et al. (2010) la investigación no experimental, radica en un análisis que se realizaran sin la adulteración voluntaria de variables y en el que lo único se observa los fenómenos en un ambiente natural para luego estudiarlos. Asimismo, se realizará con un corte transeccional en el que se medirá las variables en un tiempo. Para Hernández et al. (2003) la investigación transeccional reúne información en un tiempo dado por medio de herramientas y el propósito es analizar las variables, su incidencia e interrelación en un momento dado.

De otra forma, el trabajo de estudio será correlacional porque se elaborará con las variables liderazgo y satisfacción laboral que podría relacionarse. El principal objetivo del estudio correlacional es conocer cómo se comportará la

variable teniendo un conocimiento de la otra variable que se relaciona, por lo que puede predecir el valor de una variable con referente al valor de la variable que se relaciona Cancela et al. (2010).

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

R: Nivel de relación entre variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

Hernández et al. (2003) señalo de las variables que se contempla tal y como se dan en su entorno natural para luego sea analizado. Referente a la variable liderazgo para Davis y Newstrom (2003) el liderazgo es una transformación que logra influenciar a los demás a trabajar en equipo, con el fin de que laboren con empeño en el cumplimiento de sus objetivos.

El liderazgo fue considerado en el presente trabajo como la variable 1 para Garzon et al. (2021) refiere que el liderazgo agrupa las habilidades que se debe posser, como la comunicación, ser organizado, motivador, de control cognitivo y ser un gran gerente que logre un cambio en las personas que les rodea, logrando esto

con confianza y respetando a los trabajadores con el objetivo de lograr con calidad las metas propuestas en la empresa.

Se usará la escala de Likert para para las dimensiones. Dimensión de comunicación (7) ítems; Dimensión de motivación (9) ítems; Manejo en equipo (7) ítems. Y será el puntaje de la siguiente manera: 1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre.

VARIABLE 2: Satisfacción laboral

Andresen et al. (2007) señala que la satisfacción laboral es una actitud emocional apacible o positivo que resulta de la practica única del trabajo; esta etapa se alcanza complaciendo algunas exigencias individuales por medio del trabajo. Para Morillo (2006) la satisfacción laboral es una perspectiva que puede ser a favor o no favorable que poseen los empleados en su labor y se expresa a través del grado de relación que existe entre la perspectiva de la persona con relación al trabajo, la retribución que este le brinde, los vínculos interpersonales y el estilo gerencial.

La segunda variable a trabajar en la presente investigación es satisfacción laboral para Byars y Rue (1997) la satisfacción en el trabajo es la consecuencia de variadas actitudes ante circunstancias que pueden ser como: compensaciones económicas, condiciones de trabajo, coordinaciones de mando, métodos gerenciales, relaciones interpersonales e individuales.

Se usó la escala de Likert para para las dimensiones. Dimensión de confianza con el superior (6) ítems; Dimensión de condiciones en el trabajo (9) ítems; dimensión desempeño en el trabajo (7) ítems. Y será el puntaje de la siguiente manera: 1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población que se estudió se encontró conformado por el personal asistencial del servicio de enfermería y del personal que pertenecen al servicio

medico de un establecimiento de EsSalud, estará conformado por 70 personas. Se tomará toda la población de ambos servicios.

Referente a los criterios de selección se tomó en primer lugar los criterios de inclusión los cuales estuvieron constituidos por todo el personal que conforman los servicios de enfermería y médicos en cuanto a los criterios de exclusión no se tomara a los pacientes personal de limpieza o personal desplazados a otros centros de salud.

En el presente trabajo se tomó una muestra, se trabajó con la población total el cual estará conformado en su totalidad de 70 personas quienes se someterán a una encuesta para medir y poder evaluar el presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se usó la técnica de encuesta por medio de un cuestionario y se recolecto los datos.

Cuestionario de liderazgo fue elaborado por Sánchez (2019) el cual Consta de 23 ítems y está conformada por tres dimensiones; comunicación (7 ítems), motivación (9 ítems) y manejo de equipo (7 ítems), el que ha sido validado a través de la evaluación de juicio de expertos.

Tabla 1

Baremo de medición de liderazgo

Niveles	Comunicación	Motivación	Manejo de equipo	Liderazgo
Deficiente	7 -12	7 – 13	7 -12	22 - 38
Poco	13 – 17	14 – 20	13 – 17	39 - 55
Eficiente				
Eficiente	18 – 22	21 - 27	18 – 22	56 - 72
Muy eficiente	22 – 28	28 - 32	22 – 28	73 - 89

Fuente: Sandra Sánchez Córdova

Cuestionario de satisfacción laboral

El cuestionario de satisfacción laboral fue elaborado tomando como referencia a los siguientes autores, Rivera Alejos, Doris Manuela, Sánchez Córdova, Sandra Zarela y del autor que han sido adaptados para realizar la encuesta con la escala de Likert que medirá la satisfacción laboral

1= nunca

2= A veces

3= Casi siempre

4= Siempre

Tabla 2

Baremo de medida de satisfacción laboral

Niveles	Confianza con el superior	Condiciones en el trabajo	Desempeño en el trabajo	Satisfacción laboral
Deficiente	7 -12	7 – 13	7 -12	22 – 38
Poco Eficiente	13 – 17	14 – 20	13 – 17	39 – 55
Eficiente	18 – 22	21 – 27	18 – 22	56 – 72
Muy eficiente	22 – 28	28 – 32	22 – 28	73 - 89

Fuente: tabla diseñada por el investigador

3.5. Procedimientos

Para el presente trabajo de investigación se empleó un cuestionario de preguntas a un total de 70 trabajadores de un policlínico de EsSalud de Lima, luego se procedió a expresar los valores de la encuesta en Excel.

La información obtenida de la encuesta se trasladó al SPSS, para obtener la sumatoria de las dimensiones, las variables y obtener el coeficiente de Spearman para poder confirmar las hipótesis que se planteó en las figuras y tablas representadas

3.6 Método de análisis

Lo primero que se realizó es ingresar los datos de las encuestas en el Excel, en el cual se dio el cálculo las escalas para cada variable de la misma manera para

las dimensiones. se tendrá cuidado para luego exportar al SPSS en el cual se analizará. Antes de poder seleccionar la prueba estadística se aplicará la prueba de distribución de datos, en el que se empleará la prueba no paramétrica rho Spearman con un nivel de significancia de 0.05%.

3.7 aspectos éticos

Esta investigación será realizada al personal médico y enfermería en el cual no se adulterarán los datos. Se respetará la objetividad, la fiabilidad de los datos, la confidencialidad de los participantes y se respetará las citas de los autores a quienes se les mencionará en el respectivo estudio. Carcausto y Morales (2017) señala que la etica es el respeto al individuo, los principios morales y evalúa de forma crítica y tiene principio y valores que en su conjunto son de honestidad, justicia, respeto integridad y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

1) ANÁLISIS DESCRIPTIVO

a) Resultados descriptivos de la variable Liderazgo

Tabla 3

Nivel de liderazgo en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022

NIVEL DE LIDERAZGO				
	Enfermeras		Médicos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	20,0	8	26,7
Medio	9	22,5	9	30,0
Alto	23	57,5	13	43,3
Total	40	100,0	30	100,0

En la tabla 4 se observa que el nivel de liderazgo en el personal de enfermería un 57,5% considero que su jefatura tiene un alto nivel de liderazgo y el 22,5% medio y 20% bajo. En el personal médico lo considero un 43,3% con un liderazgo alto un 30% medio y 26,7% le considero bajo.

Figura 2

Nivel de liderazgo en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022

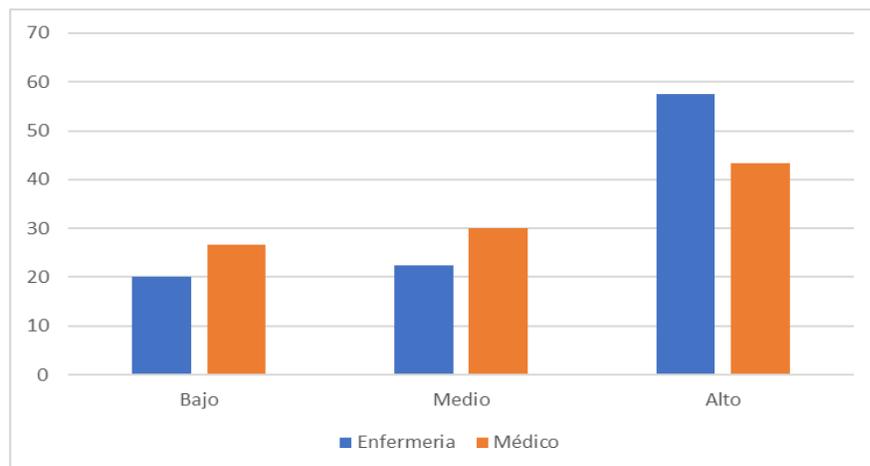


Tabla 4

Nivel de satisfacción en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

NIVEL SATISFACCIÓN				
	Enfermeras		Médicos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	17,5	7	23,3
Medio	9	22,5	12	40,0
Alto	24	60,0	11	36,7
Total	40	100,0	30	100,0

En la tabla 5 da como resultado el nivel de satisfacción en el personal de enfermería de un 60%, un 22,5% nivel medio y bajo el 17,5%. En el personal médico un 36,7% considera tener un nivel alto, el 40% un nivel medio y el 23,3 lo considera un nivel bajo.

Figura 3

Nivel de satisfacción en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022

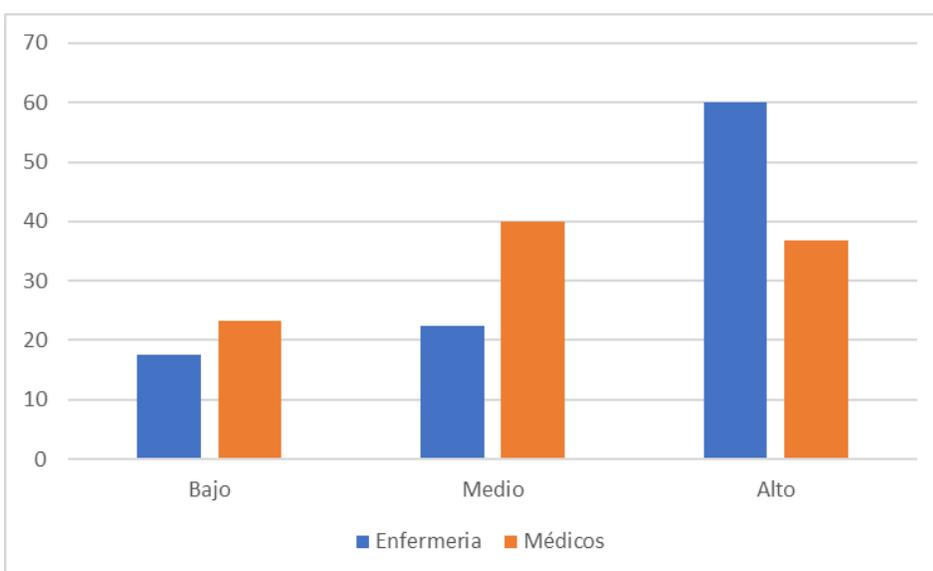


Tabla 5.

Nivel de las dimensiones de liderazgo del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

Dimensiones	Enfermeras		Médicos		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Comunicación	Bajo	11	27,5	7	23,3
	Medio	14	35,0	13	43,3
	Alto	15	37,5	10	33,3
	Total	40	100,0	30	100,0
Motivación	Bajo	8	20,0	8	26,7
	Medio	20	50,0	7	23,3
	Alto	12	30,0	15	50,0
	Total	40	100,0	30	100,0
Manejo de equipo	Bajo	8	20,0	4	13,3
	Medio	16	40,0	15	50,0
	Alto	16	40,0	11	36,7
	Total	40	100,0	30	100,0

En la tabla 6 el personal entrevistado de enfermería percibió en la comunicación un nivel alto del 37,5%, en los médicos fue de 33,3%, referente a la motivación enfermería tuvo un porcentaje alto del 30% y los médicos del 50% y en manejo de equipo enfermería el nivel alto fue de 40% y en los médicos fue de 36,7%.

Figura 4

Nivel de las dimensiones del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

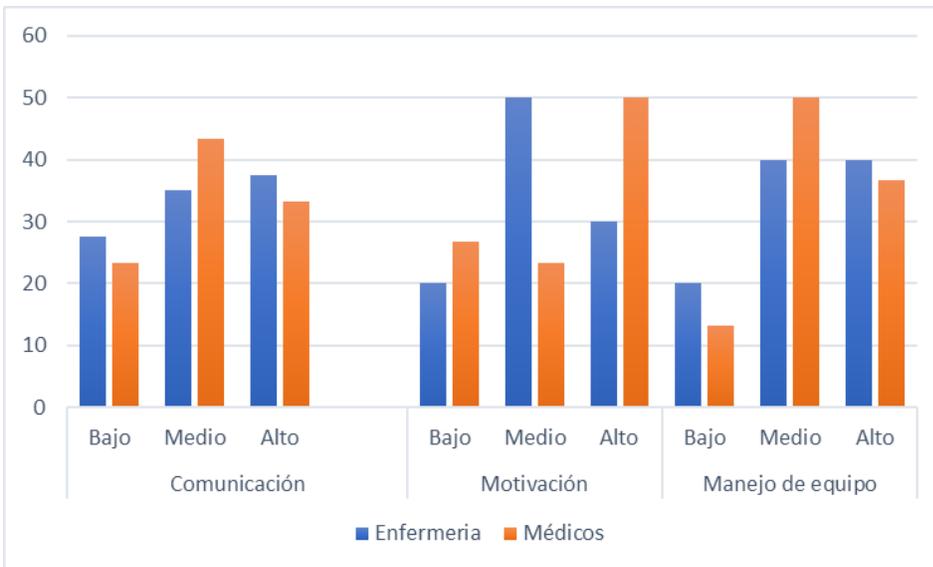


Tabla 6

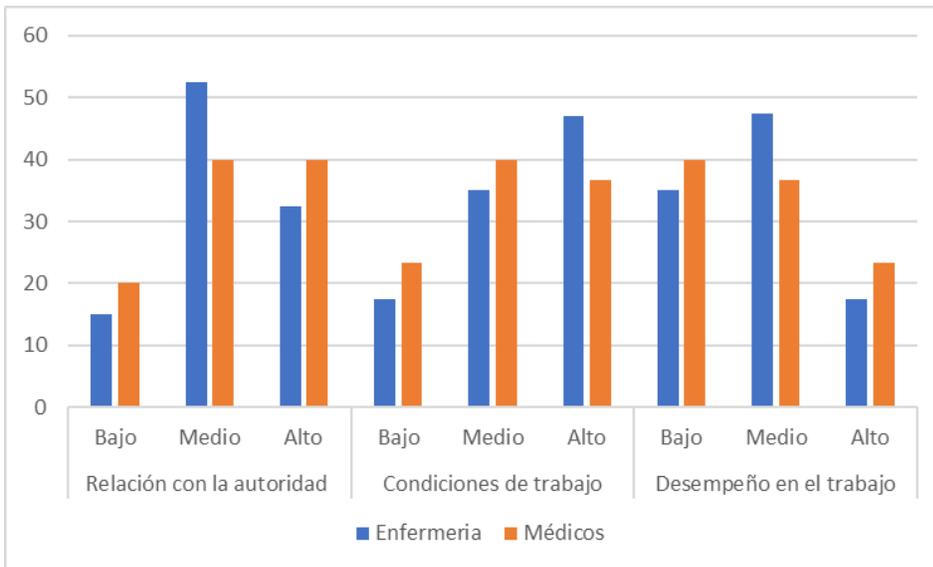
Nivel de las dimensiones de liderazgo del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

Dimensiones		Enfermeras		Médicos	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Relación con la autoridad	Bajo	6	15,0	6	20,0
	Medio	21	52,5	12	40,0
	Alto	13	32,5	12	40,0
	Total	40	100,0	30	100,0
condiciones de trabajo	Bajo	7	17,5	7	23,3
	Medio	14	35,0	12	40,0
	Alto	19	47,5	11	36,7
	Total	40	100,0	30	100,0
Desempeño en el trabajo	Bajo	14	35,0	12	40,0
	Medio	19	47,5	11	36,7
	Alto	7	17,5	7	23,3
	Total	40	100,0	30	100,0

El nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en el personal de enfermería en cuanto a relación con la autoridad su nivel fue alto con un 32,5%, en los médicos de 40%, en las condiciones de trabajo enfermería su nivel alto fue de 47,5% y en los médicos de 36,7% y desempeño en el trabajo en el personal de enfermería fue de 17,5% en el nivel alto y en los médicos de 23,3%.

Figura 5

Nivel de las dimensiones de liderazgo del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.



2) ANÁLISIS INFERENCIAL

a) Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de los puntajes en enfermería.

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,918	40	,007
Satisfacción laboral	,887	40	,001

En la tabla realizada de Shapiro Wilk la variable liderazgo tiene un valor menor de ($p < 0.05$) y la variable de satisfacción laboral ($p < 0.05$), por lo que ambas son de distribución no normal se procedió a usar el coeficiente de Spearman.

b) Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de los puntajes en médicos.

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,939	30	,016
Satisfacción	,913	30	,018

En la tabla realizada de Shapiro Wilk la variable liderazgo tiene un valor mayor a ($p > 0.05$), y tiene una distribución no normal y la variable de satisfacción laboral ($p > 0.05$), es de distribución no normal se procedió a usar el coeficiente de Spearman.

c) Análisis de correlación

Hipótesis general

Existe una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería y personal médico en un policlínico de EsSalud, Lima 2022

Tabla 9

Relación entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería en un policlínico de EsSalud, Lima 2022

			Liderazgo	Satisfacción Enfermería
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Satisfacción – Enfermería	Satisfacción – Enfermería	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Nota. La correlación de liderazgo y enfermería es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla, se observó un coeficiente según $r=.568$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación positiva de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Tabla 10

Relación entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico en un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

		Satisfacción	
		Liderazgo	laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,537**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	30

***Nota. La correlación Liderazgo y satisfacción laboral es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.537$, con un $p=0.002$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación positiva de liderazgo y satisfacción laboral en los médicos.

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre la comunicación y la confianza con el superior en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

Tabla 11

Relación entre la comunicación y confianza con el superior en el personal de enfermería de un policlínico de EsSalud Lima, 2022

			Comunicación	Confianza con el superior
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Confianza con el superior	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

***Nota. la correlación comunicación y confianza con el superior es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.490$, con un $p=0.001$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa entre la comunicación y confianza con el superior.

Tabla 12

Relación entre la comunicación y confianza con el superior en el personal médico de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.

			Comunicación	Confianza con el superior
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,435*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	30
	Confianza con el superior	Coeficiente de correlación	,435*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

***Nota. La correlación comunicación y confianza con el superior es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.435$, con un $p=0.016$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa entre la comunicación y confianza con el superior en el personal médico.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

Tabla 13

Relación entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.

			Motivación	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** Nota. La motivación y condiciones de trabajo la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.545$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa de la motivación y las condiciones de trabajo.

Tabla 14

Relación entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal médico de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.

			Motivación	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

**Nota. La correlación motivación y condiciones de trabajo es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.508$, con un $p=0.004$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa entre la motivación y las condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el manejo de equipo y desempeño en el trabajo en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

Tabla 15

Relación entre manejo de equipo y desempeño en el trabajo en el personal de enfermería de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.

			Manejo de equipo	Desempeño en el trabajo
Rho de Spearman	Manejo de equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Desempeño en el trabajo	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

** Nota. La correlación manejo de equipo y desempeño en el trabajo es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.490$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa entre el manejo de equipo y desempeño en el trabajo.

Tabla 16

Relación entre manejo de equipo y desempeño en el trabajo en el personal médicos de un policlínico de EsSalud Lima, 2022.

			Manejo de equipo	Desempeño en el trabajo
Rho de Spearman	Manejo de equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	Desempeño en el trabajo	Coefficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	30

*** Nota. La correlación manejo de equipo y desempeño en el trabajo es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.466$, con un $p=0.009$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada en el manejo de equipo y desempeño en el trabajo.

V. DISCUSIÓN.

El objetivo de la hipótesis general era determinar si existe una relación significativa y comparativa entre el liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería y médicos en un policlínico de EsSalud en Lima, en el año 2022. El nivel de significancia de Spearman de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería fue de $r = ,568$ y $p = 0,000$, se obtuvo un nivel alto de 57,5% y personal médico de su nivel de correlación fue de $r = 0.537$ y $p = 0,002$ se muestra que $p < 0,005$, su nivel fue de un porcentaje alto del 43,3% en ambos casos hay una correlación directa entre ambas variables, siendo el del personal de enfermería con una mejor significancia de correlación y un porcentaje más alto que el de los médicos (Reyes et al.,2018). En una encuesta realizado a una empresa en Ambato Ecuador se mide la influencia del liderazgo y se registró que el 72% de las personas encuestadas consideró que no hay un buen liderazgo en su institución; el 24% consideró que el liderazgo es relativamente bueno, y un 4% refiere que es bueno. Cuando no se tiene un buen liderazgo va a resultar como consecuencia que los trabajadores entiendan las indicaciones a su manera, el cual afectara el resultado de sus metas y objetivos propuestos en la empresa. Tama (2020), en su estudio realizado en una empresa en Guayaquil, da a conocer que los trabajadores están insatisfechos con el liderazgo de su jefe por un mal trato y falta de tolerancia, repercutiendo es sus labores diarias. Este resultado antagónico en el liderazgo por parte del jefe demuestra que no se tiene una comunicación asertiva y efectiva, que se reflejara en la satisfacción de los empleados. Guerrero et al. (2018), en Chile llevaron una investigación para cuantificar el efecto del liderazgo en la satisfacción laboral donde se indica que el liderazgo intervendrá en la calidad de la variable de satisfacción laboral. Este estudio compiló lecturas referentes a las variables liderazgo y satisfacción laboral. En el que concluyen los autores que la variable liderazgo es la que fortalece y estimula la satisfacción laboral. Moura (2020), en su estudio realizado de liderazgo ejercida por los jefes de enfermería y la satisfacción laboral se correlaciono positivamente con satisfacción laboral por tener ambas una mutua confianza ($p\text{-valor} = 0,001$), tanto en la autopercepción de los coordinadores de enfermería, con una alta correlación (coeficiente de Spearman 0,835), la variable

liderazgo se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral en el trabajo, marcada por la confianza mutua, la interacción continua entre el jefe y sus trabajadores. Por lo que se desprende que un líder influye en la satisfacción laboral de su personal. Podemos concluir que, si el líder interviene con su personal de forma adecuada con sus cualidades, conocimientos, transmitir sus indicaciones en forma asertiva y dar indicaciones correctas y sin maltrato, el personal a su cargo tendrá una satisfacción laboral. El liderazgo siempre influenciara en la satisfacción laboral, de sus trabajadores por lo que en el tiempo el rendimiento será excelente y se generara un buen clima laboral.

De la hipótesis específica 1. La relación en el personal de enfermería fue moderada correlación de $r=,490$, con un $p=0.001$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa entre la comunicación y confianza con el superior y en el personal médico fue una correlación de $r=.435$, con un $p=0.016$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa entre la comunicación y confianza con el superior en el personal médico. Para ambas dimensiones del personal de enfermería y médicos existe una correlación moderada en un policlínico de EsSalud, de Lima del año 2022. Por lo que se acepta la hipótesis alterna. Madariaga (2010), nos dice que la comunicación cumple un rol importante en la gestión del liderazgo y logra sus objetivos de que no se presenten conflictos en la institución. Es el líder que debe tener un perfil de conocimiento para poder comunicar a sus colaboradores y logre su confianza a través de la comunicación, emitiendo un mensaje de manera positivo y eficiente en las reuniones respectivas. Moura (2020), en el estudio que realizo y sobre el liderazgo y en la comunicación tuvo como correlación un resultado ($r=0,682$; $p\text{-valor}=0,020$), una correlación moderada la interacción en los trabajadores con el líder se puede considerar un componente fundamental en el proceso de liderazgo ejercido por el jefe como en el establecimiento de un vínculo en el equipo de trabajo, por lo que la comunicación se considera como una parte importante para que el grupo se encuentre satisfecho, la comunicación identificara problemas individuales y colectivos y tener como resultado una estrategia eficaz en el trabajo. Guerrero, Et al. (2018), en Chile en su estudio del liderazgo en la satisfacción laboral, midió la

confianza con el jefe el cual dio como resultado con una correlación moderada $r = 0.48$; ($p < 0.01$), los empleados percibieron que sus jefes eran auténticos y les demostraban una seguridad e influenciaban para que no abandonaran su trabajo. Covey y Merrill (2007), manifiesta que las personas que componen una empresa se tienen confianza hay un incremento en la rapidez de su labor y disminuye que haya personas herméticas en la institución. Esto es un indicador que la confianza tiene un rol preponderante en la administración y se obtenga que las personas sean colaborativas y formen un grupo unido y sea muy integrada. Veranes et al. (2021), en su estudio de Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional da a conocer que un líder tiene que desarrollar un conjunto de habilidades en el que lo primordial es la comunicación ocupa un lugar con privilegio en las relaciones laborales, es para el líder la comunicación un medio que utilizara para influir a los trabajadores a lograr los objetivos de la institución. El líder tiene que ser un comunicador excelente que transmitirá los objetivos y metas de la institución motivándolos con estímulos y así lograr vencer las adversidades.

De esta manera se puede manifestar que la comunicación y la confianza con el superior son dos herramientas que lograran que el liderazgo y la satisfacción laboral se vea fortalecido y logre cumplir con los objetivos de la institución. Es por ello que Valbuena et al. (2021), en su trabajo de investigación desarrollado en Colombia sobre el liderazgo en enfermería dio como resultado un 95% de confianza con su jefe quien era un ejemplo de conducta e influía en sus trabajadores con confianza y logrando los objetivos trazados, sentían admiración y respeto y los empleados lo percibían, la confianza era una base entro del liderazgo. además, distingue la solidez de la comunicación como un punto de vista que se tiene que reflejar en sus trabajadores.

De la hipótesis específica 2. Existe relación significativa entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud, Lima 2022.

La relación entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería de un policlínico de EsSalud Lima, 2022. En la tabla, se observó un coeficiente según la correlación de $r = .545$ con un $p = 0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se

confirma que existe una correlación directa de la motivación y las condiciones de trabajo y en el personal médico se observó un coeficiente según la correlación de $r=.508$, con un $p=0.004$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se corrobora que existe una correlación moderada entre la motivación y las condiciones de trabajo. En ambas relaciones del personal de enfermería y médicos de un policlínico de EsSalud se tiene una correlación moderada. Calderon y Cahuana (2017), expuso que una empresa va a depender del estado de animo de sus trabajadores y eso es automotivarse, pero también debe de haber un elemento motivador externo que puede ser un bono económico, un reconocimiento a su labor realizado, que es vital para mejorar el rendimiento del trabajador. La motivación es una fuerza que ayudara a la persona para que logre las metas trazadas. Valbuena et al (2021), en su estudio de investigación desarrollado en Colombia refiere que lo lideres si tienen la característica de motivación lograran un alto rendimiento en sus labores de los empleados a su cargo, además llega a ser el modelo a seguir con la motivación por los objetivos cumplidos. Calero, E. (2019), en su estudio de Liderazgo gerencial y el desempeño de los directivos del instituto de seguridad social en Ecuador. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato. Su objetivo fue precisar si el índice de motivación en los trabajadores de una institución. Su estudio concluye que el 10% se encuentran motivados y el 90% no recibieron motivación por parte de sus jefes y directores de la institución por lo que la empresa no tiene un plan motivacional hacia sus trabajadores de sus jefes inmediatos por lo que da a deducir que su grado de rendimiento no es provechoso y los empleados no se desenvuelven en el nivel esperado para el logro de los objetivos. Es lo que se puede apreciar en el presente trabajo que los médicos se encuentran mejor motivados que los trabajadores del servicio de enfermería, la motivación influye en la realización de las labores, mejora los indicadores de salud, la atención y el servicio se ve fortalecido por ser un equipo de salud unido.

Cerdán (Perú, 2019), en su estudio de investigación sobre la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud, en la condición de trabajo el 95,5% refieren no sentirse satisfecho este porcentaje alto de desaprobación conlleva una baja en la producción de la institución.

Luengo y Cáceres (2021), en su estudio de condiciones de trabajo de los profesionales de la salud en Chile se consiguió como resultado que el personal de enfermería califica como buenas su condición de trabajo mientras que los médicos su condición de trabajo es regular, esto sucede que el personal de enfermería se adapta a su entorno organizacional, el cual favorece su trabajo y contribuye a una atención de salud de mejor calidad. Mientras que el personal médico se ve influenciado en forma directa por la salud de los médicos los motivos son por las radiaciones ionizantes, ruidos, trabajo mental elevado, incremento de la jornada laboral, diversos empleos, salario bajo, procesos disciplinarios, incremento de demandas. En el presente trabajo la condición de trabajo es mucho mejor en el personal de enfermería con un 47,5% sobre un 36,7% de los médicos, los factores son como la poca valoración en el trabajo, las comodidades. Por ello Sabastizagal et al (2020), en su estudio realizado sobre la condición de trabajo en Perú manifiesta que un empleado con una adecuada condición de trabajo en su entorno laboral, seguridad y buena salud fortalecerá su identificación con su empresa, su motivación y su rendimiento laboral.

Hipótesis 3. Existe relación significativa entre el manejo de equipo y desempeño en el trabajo en el personal de enfermería y personal médico de un policlínico de EsSalud.

En el personal de enfermería se obtiene una correlación de $r=.490$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación directa entre el manejo de equipo y desempeño en el trabajo en el servicio de enfermería y en el personal médico se obtiene una correlación $r=.466$, con un $p=0.009$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación en sentido positivo en el manejo de equipo y desempeño en el trabajo, el manejo de equipo en enfermería tuvo un 40% de nivel alto y los médicos del 36,7%, referente al desempeño al trabajo el personal de enfermería tuvo un 17,5% de nivel alto y 47,5% de nivel medio y los médicos un 23,3% de nivel alto y un nivel medio de 36,7%.

Fainstein (1997) nos dice que un equipo es un grupo de trabajadores o personas que realizan una tarea para lograr alcanzar un resultado. Marta, et al 2002, refiere que el manejo en equipo se trata de un grupo de trabajadores que logran tener alto nivel de capacidad operativa para que puedan lograr sus objetivos y el cumplimiento de sus actividades. La labor individual y colectiva se realizan con un ánimo de complementación, de forma coordinada de sus respectivas tareas, el clima de la organización se debe impulsar con respeto y confianza. El manejo de equipo en enfermería y médicos a medida que mejore, su trabajo su compromiso con el establecimiento de salud. Gonzales. y Rebollo (2018) dan a conocer que el manejo de equipo es muy importante en la parte laboral para la toma de decisiones donde el liderazgo tiene una menor relevancia. El desempeño en el trabajo Bavaresco (2001) nos señala al desempeño como el comportamiento de las acciones vista en el trabajador y son destacados por los objetivos logrados dentro de la institución. Albrecht y Bradford, (2004) nos señala que el desempeño son el conocimiento y las habilidades que sostienen al trabajador, para alcanzar los logros de la institución. El personal de enfermería y médicos del establecimiento de EsSalud tienen un nivel bajo en su desempeño laboral. Hellriegel y Slocum (2009), el desempeño laboral puede ser alto, cuando se ponen como metas objetivos que les motiven y se tenga como factor el compromiso de llegar a la meta propuesta mediante la habilidad y estos factores funcionaran si son persistentes, se esfuerzan con estrategia para ser partícipe de un buen desempeño en sus labores de su centro de trabajo, y ser partícipes de las metas trazadas. Al parecer esto no está ocurriendo en el establecimiento de EsSalud por los resultados que se han obtenido en el cual los jefes no hacen partícipe a los trabajadores en sus metas y a que solo lo fijan los jefes sin participación del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Primero: en los resultados obtenidos en el objetivo general en el personal de enfermería su correlación de $r=.632$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), el nivel de significancia es 0.000 y la probabilidad de error, por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada y directa en sentido positivo de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Y en personal médico se observó un coeficiente según la correlación de $r=.537$, con un $p=0.002$ ($p < .05$), por lo tanto, se corrobora que existe una correlación moderada directa de liderazgo y satisfacción laboral en los médicos. Comparando ambas variables la correlación de enfermería tiene una correlación moderada mejor sobre el personal médico, en un establecimiento de EsSalud de Lima, en el año 2022.

Segundo: el primer objetivo específico del servicio de enfermería se observó un coeficiente según la correlación de $r=.493$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada positiva entre la comunicación y confianza con el superior. En el personal médico se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=.508$, con un $p=0.004$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada directa entre la motivación y las condiciones de trabajo. Comparando ambos objetivos específicos se concluye que ambos tienen una correlación similar en la comunicación y confianza con el superior del servicio de enfermería y médicos son de un policlínico de EsSalud, de Lima del año 2022.

Tercero: el segundo objetivo específico en el personal de enfermería el coeficiente de correlación fue de $r=.591$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada directa de la motivación y las condiciones de trabajo. Y en el personal médico su correlación fue de $r=.508$, con un $p=0.004$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada directa entre la motivación y las condiciones de trabajo. Por lo que

comparando los objetivos específicos de enfermería tiene una mejor correlación de motivación y condiciones de trabajo que los médicos de un policlínico de EsSalud en Lima, de año 2022.

Cuarto: el tercer objetivo específico del personal de enfermería su correlación fue de $r=.481$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada directa entre el manejo de equipo y desempeño en el trabajo y en los médicos su correlación fue de $r=.466$, con un $p=0.009$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada directa en el manejo de equipo y desempeño en el trabajo. En este objetivo específico se puede concluir que el personal de enfermería tiene una mejor correlación que los médicos en un policlínico de EsSalud de Lima del año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se sugiere que para quienes desean investigar sobre liderazgo e insatisfacción laboral en personal de enfermería y médicos lo puedan hacer con un método más cualitativo y con genero de sexo para poder identificar en quienes es mayor la falta o en quienes tienen mayor liderazgo e insatisfacción laboral.

Segundo: Los jefes de servicio de enfermería y médicos tienen que tener un mayor compromiso con su personal e involucrarse generando confianza por medio de talleres de motivación y reuniones de compañerismo en el cual detecten las necesidades del trabajador.

Tercero: Los jefes de servicio de enfermería y médicos deben de realizar una gestión de involucrar a los trabajadores en sus metas y brindándoles talleres de coaching con el fin de generar motivación y cambios positivos en sus condiciones de trabajo.

Cuarto: Se debe de capacitar a los jefes de servicio de enfermería y médicos sobre el trabajo en equipo, junto a los trabajadores para establecer relaciones estratégicas que involucre al trabajador en mejorar su desempeño laboral y manejo de equipo de esta manera se mejorara el liderazgo y la satisfacción laboral.

REFERENCIA

- Aenolastname, E. (28 de agosto de 2018). *Cuando el líder no comunica bien y lo desconoce*. América economía.
<https://www.americaeconomia.com/articulos/reportajes/cuando-el-lider-no-comunica-bien-y-lo-desconoce>
- Alatriza Oblitas, G. (2020). Importance of leadership in work teams. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89–98.
doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alatriza, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos. *Gestión en el Tercer Milenio*, 89-98.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Albrecht, K., & Bradford, L. J. (2004). *La excelencia en el servicio*. Colombia: Editores 3R.
- Alfaro, R., Leyton, S., Saenz, I., & Meza, A. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. [Tesis de Maestría Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Alvarez, L., Lopez Rodriguez, L., & Nelly, S. A. (2019). Job satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay. *Podium*, 35, 87-96.
doi:[doi:10.31095/podium.2019.35.6](https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6)
- Andresen, M., & Domsch, M. y. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction. *A Study of European Maritime Pilots*, 714-734.
<https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Arboleda-Posada, G. I., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Rev. Gerenc. Polit. Salud vol.17 no.35 Bogotá*.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.pslld>
- Bass, A. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto California: Consulting Psychologist.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Gestión de recursos humanos*. México: Mcgraw-Hill.

- Calderon, V. C., & Cahuana, T. R. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en serli sociedad pro rehabilitación en Guayaquil. *Revista de la comunicación de la SEECI*.
<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Chimborazo*. Obtenido de [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2788/1/76955.pdf>
- Carcausto Calla, W. H., & Morales Quispe, J. (2017). Publicaciones sobre ética en la investigación en revistas biomédicas peruanas indizadas. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(2), 166-170.
<http://dx.doi.org/10.15381/ana-les.v78i2.13199>
- Castillo, J. J. (1990). *Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.
- Cerdan Chuquimango, H. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud Pachacutec. Cajamarca, Cajamarca, Peru.
- Chiang Vega, M., o Hidalgo Ortiz, J., & Gómez Fuentealba, N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Retos revista de ciencias de la administración y economía*, Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía.
doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de los recursos humanos*. Argentina: Mc Graw Hill.
- Covey, S. M., & Merrill, R. R. (2007). *El factor confianza el valor que lo cambia todo*. Barcelona: Paidos.
- Cruzalegui, P., Cochán, S., Alomia, D., & Geraldo, L. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios. *Revista Pakamuros*, 96-107.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.240>

- De la Cruz Perez, L., & Ramirez Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud. *Ágora Revista científica*, 47-52.
<https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Enoc Isai Hernandez-Cantú. (s.f.). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey.
- Fonseca, J. J. (2002). *Metodología da pesquisa científica*. Fortaleza: Apostila.
- Garzon, I. V., Sinclay, A. P., Calixto, A. J., & Gutierrez, Y. V. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional . *Ecimed*, 6.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199635212021000100011&lng=es&tlng=es.
- González Lorente, C., & Rebollo Quintela, N. (2018). Competencias para la Empleabilidad de los Futuros Maestros de Educación Primaria: Una Mirada a su Proceso de Inserción Socio-laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia*, 114-131.
- Guadalupe, A. C., Manuel, C. P., & Sandra, M. R. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 105-118.
- Gualpa, D. A., & Muñoz., A. V. (16 de octubre de 2016). ESTILOS DE LIDERAZGO SITUACIONAL QUE ADOPTAN LAS ENFERMERAS. Cuenca, Cuenca, Ecuador.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/26013>
- Guerrero Bejarano, M. A. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Heath, S. M. (2015). El liderazgo un desempeño efectivo.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Hernandez-Cantu, E. I., & Medina-Campos, X. L. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey . *Revista de enfermería Instituto de México del seguro social*.

- Herrera Amaya, G., & Manrique Abril, f. (2019). Satisfacción laboral de enfermería en ámbitos de atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 74-86. DOI: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
- Howard M, W. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management*, 173-194.
- humano, I. c. (2016). <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos>.
- Luengo-Martínez, C., & Montoya-Cáceres, P. (2021). Working conditions in health professionals of public hospitals in Chile. *SciELO*, 69-80
<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Corbetta, P. *Métodos y Técnicas de investigación* (2007). España: Mc Graw.
- Madariaga, M. G. (2010). Comunicación y liderazgo sin comunicación no hay líder . *Scielo*. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-35232010000300006&lng=es&tlng=es.
- Mintzberg, H. (s.f.). *La naturaleza del trabajo directivo*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Morillo. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*, 803-832.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&tlng=es.
- Moura AA, B. A. (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Rev. Latino-Am. Enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem.*, 28:e3260. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Murrieta, M. E., & Hifóng, M. M. (2017). El perfil del lider y el exito en las empresas liderazgo thatcher. *Catalogo Latindex*, 32-37.
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción*. Ginebra: Ediciones OMS.
- Pasmore, W. (2017). *Desarrollo de una estrategia de liderazgo un ingrediente fundamental para el éxito de la organización*. Indiana: Center for creative leadership.
- Paz, G. B. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Patria.

- pinzón Espitia, O. (2014). Leadership in health services. *Ciencia y salud*, 6 (1): 37-53. doi:<https://doi.org/10.22519/21455333.413>
- Pinzón Espitia, O. (2014). Liderazgo en los servicios de salud. *Ciencia y salud*, 6(1), 37–53.
- PIZZETE, M., da Silva, E., *Liderazgo y gestión de personas hoy en día. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. año 04, Ed. 06, Vol. 02, págs. 69-77 de junio de 2019. ISSN: 2448-0959*
Doi:[10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administración-de-empresas/liderazgo-y-gestión](https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administración-de-empresas/liderazgo-y-gestión).
- Posada, G. I., & Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburra. *Revista gerencia y políticas de salud*. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.pslld>
- Prieto, A. B. (2001). *Proceso metodológico en la investigación*. Maracaibo: Editorial de la universidad de Zulia.
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud. *Organización Panamericana de la Salud, San Salvador, El Salvador*.
- Reyes, J. V., Núñez, M. A., López, R. N., Núñez, V. P., & Núñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación, Universidad Pedagógica Experimental Libertador*, vol. 42, núm. 95, pp. 241-252
- Rocio, C. G., Noelia, C. M., Guido, G., & Sara, V. G. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Rozo, A., Flórez, A., & Gutiérrez, C. (2020). Organizational leadership as a key element for strategic management. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.
- Sabastizagal-Vela, Iselle, Astete-Cornejo, J., & G Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *SciELO*, 32-41.

- Salcedo, M. M., & Orihuela, M. M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*.
- Samanez, H. S., & Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med. vol.17 no.4*.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Sanchez Trujillo, M., & Garcia Vargas, d. L. (2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. *Scientia Et Technica*, pp. 161-166. doi: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sanches S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción. *Desarrollo de RRHH*.
- Sanchez, C. L., & Suarez, L. A. (20117). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala Ecuador: Utmach.
- Sánchez, I. R., Pérez, Y. A., & Gómez, S. T. (1999). Liderazgo un concepto que perdura. *ACIMED*.
- Tama Apolinario, A. (2020). *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa Tadesec Cia. Ltda. Universidad Católica de Guayaquil*. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Trabajo, O. i. (18 de abril de 2019). <https://www.ilo.org> › news › WCMS_703381 › lang--es. Obtenido de <https://www.ilo.org> [acceso 29 de Abril de 2022]
- Valbuena-Durán, L. D., Rodríguez, M. R., & Esteban, A. N. (2021). Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Veranes Garzon, I., Peñalver Sinclay, A., Jorna Calixto, A., & Valdiviezo Gutierrez, Y. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Ecimed*, 34:e_846.

W, F. (2010). *Leadership and history*. En N. No-hria, & R. Khurana. Boston: Harvard Business Press.

Zuzama Covas, J. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. *Título profesional para optar el título de educación*.

ANEXOS

ANEXO A

Matriz de operacionalización de las variables

Tabla A1. Operacionalización de variables de Liderazgo y satisfacción laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORES
Variable 1 Liderazgo	Comunicación	Orientación a la información Canales de comunicación Apertura de comunicación	1, 2,3, 4, 5, 6, 7	Nunca
	Motivación	Relaciones interpersonales Trabajo de campo Colaboración	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	A veces Casi siempre
	Manejo en equipo	Autoridad Obediencia a las reglas Crecimiento profesional	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Siempre
Variable 2 Satisfacción Laboral	Relación con la autoridad	Valoración del trabajo Relación con el jefe	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca
	Condiciones de trabajo	Infraestructura donde se desenvuelve Entorno físico laboral	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	A veces
	Desempeño en el trabajo	Agrado por el trabajo Autovaloración Valoración en el trabajo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Casi siempre Siempre

Anexo B Matriz de consistencia

Tabla B1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>¿De qué manera el nivel de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral se relaciona en el personal de enfermería y personal médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿De qué manera la comunicación se relaciona con la relación con la autoridad en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022?</p> <p>¿De qué manera la</p>	<p>Determinar la relación del nivel de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería y personal médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Describir la relación de la comunicación de la relación con la autoridad en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p> <p>Determinar la relación</p>	<p>Existe una relación significativa entre el nivel de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería y personal médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>La comunicación y la relación con la autoridad se relaciona significativamente en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p> <p>La motivación con las</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estilo de liderazgo</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Manejo de equipo</p>	<p>Orientación a la información</p> <p>Canales de comunicación</p> <p>Apertura de comunicación</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Trabajo de campo</p> <p>Colaboración</p> <p>crecimiento cumplimiento</p> <p>Autoridad</p> <p>Obediencia a las reglas</p> <p>Crecimiento profesional</p>	<p>1.- Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>2.- Investigación Básica</p> <p>3.-Nivel de investigación Descriptiva correlacional</p> <p>4.-Diseño de investigación No experimental descriptiva</p> <p>5.-Metodo de investigación Hipotético deductivo</p> <p>6.-Poblacion de estudio (70)</p> <p>7.-Muestreo y muestra (70) no probabilístico</p> <p>8.-Instrumentos</p>

<p>motivación se relaciona con las condiciones de trabajo en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022?</p>	<p>de la motivación con las condiciones de trabajo en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p>	<p>condiciones de trabajo se relaciona significativamente en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p>	<p>Variable 2 Satisfacción laboral</p>	<p>Confianza con el superior</p>	<p>Valoración del trabajo</p> <p>Relación con el jefe</p>	<p>Cuestionario Técnica de encuesta</p>
<p>¿De qué manera el manejo en equipo se relaciona con el desempeño en el trabajo en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022?</p>	<p>Describir la relación del manejo en equipo con el desempeño en el trabajo en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p>	<p>El manejo en equipo con el desempeño se relaciona significativamente en el personal del servicio de enfermería y personal del servicio médico de un Policlínico de EsSalud en el año 2022</p>		<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Desempeño en el trabajo</p>	<p>Infraestructura donde se desenvuelve</p> <p>Entorno físico laboral</p> <p>Agrado por el trabajo</p> <p>Autovaloración</p> <p>Valoración en el trabajo</p>	

ANEXO C
INSTRUMENTOS

Tabla C1. Cuestionario de medición del liderazgo

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida. **ELIGE EL NÚMERO QUE CREAS CONVENIENTE.**

1: NUNCA 2: A VECES 3: CASI SIEMPRE 4: SIEMPRE

ÍTEMS	1	2	3	4
COMUNICACIÓN				
1. Su jefe y/o coordinador, se comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.				
2. Su jefe y/o coordinador, informan oportunamente de eventualidades a realizar en sus áreas.				
3. Su jefe y/o coordinador, evalúan e informan los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.				
4. Su jefe y/o coordinador, comparten ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.				
5. Existe coordinación efectiva entre los jefes y los coordinadores y el personal profesional, personal técnico, de las áreas a su cargo.				
6. Tus aportes y sugerencias son considerados por su jefe y/o coordinador				
7. Su jefe y/o coordinador, promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo				
MOTIVACIÓN				
8. Su jefe y/o coordinador, motivan permanentemente el trabajo en equipo.				

9. Su jefe y/o coordinador, organizan actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.				
10. Su jefe y/o coordinador, promueven actividades de proyección hacia la comunidad.				
11. Su jefe y/o coordinador, Promueven convenios con otras entidades para que los trabajadores obtengan algún beneficio.				
12. Al llegar información actualizada de cada área que tiene que ser de conocimiento de todos, Su jefe y/o coordinador promueven su difusión y conocimiento de esta.				
13. Su jefe y/o coordinador, promueven los valores humanos entre todos los trabajadores				
14. Su jefe y/o coordinador, eligen las actividades a realizarse para lograr los objetivos trazados mediante las tareas encomendadas.				
15. Su jefe y/o coordinador, eligen funciones con objetivos trazados				
16. Su jefe y/o coordinador, solucionan problemas interpersonales entre los trabajadores.				
MANEJO DE EQUIPO				
17. Su jefe y/o coordinador, de las diferentes áreas hacen que el personal cumpla a cabalidad las comisiones encomendadas				
18. Su jefe y/o coordinador, asignan comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades.				
19. Considera que el trato de su jefe y/o coordinador, con el personal es idóneo.				
20. Su jefe y/o coordinador, se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.				
21. Su jefe y/o coordinador, respetan el reglamento interno (R.I).				
22. Su jefe y/o coordinador, influyen para la mejora de las relaciones interpersonales.				
23. Su jefe y/o coordinador, premian las actitudes y la creatividad del personal a su cargo				

Tabla C2 CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LIDERAZGO

1. **Denominación:** CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LIDERAZGO
2. **Autor:** BACH. JOHNNY RICHARD BENDEZU PINEDA
3. **Objetivo:** Valorar el nivel de liderazgo en policlínico de EsSalud.
4. **Usuarios:** Este cuestionario se aplica a los trabajadores de un policlínico de EsSalud

5. Características y modo de aplicación.

- 1º El presente instrumento (Cuestionario) está estructurado en base a 23 ítems, distribuidos entre las dimensiones: comunicación, motivación, manejo de equipo.
- 2º El instrumento es aplicado de manera individual a cada integrante de la población, bajo responsabilidad del investigador, se debe recoger la información objetiva.
- 3º Su aplicación tiene una duración de 20 minutos y los materiales que se emplearán serán: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Dimensiones	Preguntas
Comunicación	I ₁ – I ₇
Motivación	I ₈ – I ₁₆
Manejo de equipo	I ₁₇ -I ₂₃

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

7. Baremo

Baremo de medida de liderazgo

Niveles	Comunicación	Motivación	Manejo de equipo	Liderazgo
Deficiente	7 -12	7 – 13	7 -12	22 - 38
Poco Eficiente	13 – 17	14 – 20	13 – 17	39 - 55
Eficiente	18 – 22	21 - 27	18 – 22	56 - 72
Muy eficiente	22 – 28	28 - 32	22 – 28	73 - 92

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Tabla C3. Instrumento para recolección de datos de satisfacción laboral

Instrucciones:

Se presenta un conjunto de Ítems, en el cual va seguido por cuatro posibles alternativas de respuesta que se debe calificar. Responda marcando con aspa X la alternativa elegida.

1: NUNCA 2: A VECES 3: CASI SIEMPRE 4: SIEMPRE

1. Significa Nunca
2. Significa A veces
3. Significa Casi Siempre
4. Significa Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4
CONFIANZA CON EL SUPERIOR				
1. Tu jefe, reconoce tu trabajo bien hecho.				
2. Tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.				
3. Mi jefe es comprensivo.				
4. Siento que recibo de parte de mi jefe mal trato.				
5. La relación que tengo con mi jefe es cordial.				
6. No me siento a gusto con mi jefe.				
CONDICIONES DE TRABAJO				
7. La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis labores.				
8. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				

9. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
10. Cuento con materiales de bioseguridad personal.				
11. El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.				
12. Mi horario de trabajo me resulta cómodo.				
13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
14. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.				
DESEMPEÑO EN EL TRABAJO				
15. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
16. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
17. Me siento útil con la labor que realizo.				
18. Me incentivan por los resultados de mi trabajo.				
19. Me valoran por el trabajo que realizo.				
20. Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.				
21. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				

Tabla C4. Instrumento para recolección de datos de satisfacción laboral

1. Denominación: CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

2. Autor: BACH. JOHNNY RICHARD BENDEZU PINEDA

3. Objetivo: Valorar el nivel de Satisfacción laboral en los servicios de enfermería y personal médico de un policlínico de EsSalud.

4. Usuarios: Este cuestionario se aplica a los trabajadores de un policlínico de EsSalud

5. Características y modo de aplicación.

1º El presente instrumento (Cuestionario) está estructurado en base a 22 ítems, distribuidos entre las dimensiones: confianza con el superior, condiciones de trabajo y desempeño en el trabajo.

2º El instrumento es aplicado de manera individual a cada integrante de la población, bajo responsabilidad del investigador, se debe recoger la información objetiva.

3º Su aplicación tiene una duración de 20 minutos y los materiales que se emplearán serán: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

1. Baremo

Baremo de medida de satisfacción laboral

Niveles	Confianza con el superior	Condiciones en el trabajo	Desempeño en el trabajo	Satisfacción laboral
Deficiente	7 -10	7 – 14	7 -12	22 – 38
Poco Eficiente	11 – 15	14 – 22	13 – 17	39 – 55
Eficiente	16 – 20	23 - 30	18 – 22	56 – 72
Muy eficiente	21 – 24	31 - 36	22 – 28	73 - 88

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Tabla C5. Validación de la variable liderazgo



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Su jefe y/o coordinador, se comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.	X		X		X		
2	Su jefe y/o coordinador, informa oportunamente de eventualidades a realizar en sus áreas.	X		X		X		
3	Su jefe y/o coordinador, evalúa e informa los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.	X		X		X		
4	Su jefe y/o coordinador, comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.	X		X		X		
5	Existe coordinación efectiva entre los jefes y los coordinadores y el personal profesional, personal técnico, de las áreas a su cargo.	X		X		X		
6	Tus aportes y sugerencias son considerados por su jefe y/o coordinador.	X		X		X		
7	Su jefe y/o coordinador, promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN								
8	Su jefe y/o coordinador, motiva permanentemente el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	Su jefe y/o coordinador, organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Su jefe y/o coordinador, promueve actividades de recreación.	X		X		X		
11	Su jefe y/o coordinador, Promueve convenios con otras entidades para que los trabajadores obtengan algún beneficio.	X		X		X		
12	Al llegar información actualizada de cada área que tiene que ser de conocimiento de todos Sus jefes y/o coordinador promueve su difusión y conocimiento de esta.	X		X		X		
13	Su jefe y/o coordinador, promueve los valores humanos entre todos los trabajadores.	X		X		X		
14	Su jefe y/o coordinador, elige las actividades a realizarse para lograr los objetivos trazados mediante las tareas recomendadas.	X		X		X		
15	Su jefe y/o coordinador, elige funciones con objetivos trazados.	X		X		X		
16	Su jefe y/o coordinador, soluciona problemas interpersonales entre los trabajadores.	X		X				
DIMENSIÓN 3: MANEJO EN EQUIPO								
17	Su jefe y/o coordinador, de las diferentes áreas hacen que el personal cumpla a cabalidad las comisiones encomendadas.	X		X		X		
18	Su jefe y/o coordinador, asigna comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades.	X		X		X		
19	Considera que el trato de su jefe y/o coordinador, con el personal es idóneo.	X		X		X		
20	Su jefe y/o coordinador, se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.	X		X		X		
21	Su jefe y/o coordinador, respeta el reglamento interno (R.I).	X		X		X		
22	Su jefe y/o coordinador, promueve que el personal se capacite.	X		X		X		
23	Su jefe y/o coordinador, premia las actitudes y la creatividad del personal a su cargo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia en el presente instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

TEMACHE FUENTAS ABIGAIL DNI: 08627017

Especialidad del validador:

OBSTETRA ORCID: 0000-0001-6196-6413
.....

08 de Julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

A Zeval

Firma del Experto validador
Especialidad

TABLA C6. Validez del instrumento satisfacción laboral



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Su jefe y/o coordinador, se comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.	X		X		X		
2	Su jefe y/o coordinador, informa oportunamente de eventualidades a realizar en sus áreas.	X		X		X		
3	Su jefe y/o coordinador, evalúa e informan los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.	X		X		X		
4	Su jefe y/o coordinador, comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.	X		X		X		
5	Existe coordinación efectiva entre los jefes y los coordinadores y el personal profesional, personal técnico, de las áreas a su cargo.	X		X		X		
6	Tus aportes y sugerencias son considerados por su jefe y/o coordinador.	X		X		X		
7	Su jefe y/o coordinador, promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
8	Su jefe y/o coordinador, motiva permanentemente el trabajo en equipo	X		X		X		
9	Su jefe y/o coordinador, organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Su jefe y/o coordinador, promueve actividades de recreación.	X		X		X		
11	Su jefe y/o coordinador, Promueve convenios con otras entidades para que los trabajadores obtengan algún beneficio.	X		X		X		
12	Al llegar información actualizada de cada área que tiene que ser de conocimiento de todos Sus jefes y/o coordinador promueve su difusión y conocimiento de esta.	X		X		X		
13	Su jefe y/o coordinador, promueve los valores humanos entre todos los trabajadores.	X		X		X		
14	Su jefe y/o coordinador, elige las actividades a realizarse para lograr los objetivos trazados mediante las tareas recomendadas.	X		X		X		
15	Su jefe y/o coordinador, elige funciones con objetivos trazados.	X		X		X		
16	Su jefe y/o coordinador, soluciona problemas interpersonales entre los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MANEJO EN EQUIPO								
17	Su jefe y/o coordinador, de las diferentes áreas hacen que el personal cumpla a cabalidad las comisiones encomendadas.	X		X		X		
18	Su jefe y/o coordinador, asigna comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades.	X		X		X		
19	Considera que el trato de su jefe y/o coordinador, con el personal es idóneo.	X		X		X		
20	Su jefe y/o coordinador, se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.	X		X		X		
21	Su jefe y/o coordinador, respeta el reglamento interno (R.I).	X		X		X		
22	Su jefe y/o coordinador, promueve que el personal se capacite.	X		X		X		
23	Su jefe y/o coordinador, premia las actitudes y la creatividad del personal a su cargo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia en el presente instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

TEMACHE FUENTES ABIGAIL DNI: 08627017

Especialidad del validador:

OBSTETRA ORCID: 0000-0001-6196-6413

08 de Julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Azeul

Firma del Experto validador

Especialidad

Tabla C7. Validez del instrumento liderazgo



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Su jefe y/o coordinador, se comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.	X		X		X		
2	Su jefe y/o coordinador, informa oportunamente de eventualidades a realizar en sus áreas.	X		X		X		
3	Su jefe y/o coordinador, evalúa e informa los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.	X		X		X		
4	Su jefe y/o coordinador, comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.	X		X		X		
5	Existe coordinación efectiva entre los jefes y los coordinadores y el personal profesional, personal técnico, de las áreas a su cargo.	X		X		X		
6	Tus aportes y sugerencias son considerados por su jefe y/o coordinador.	X		X		X		
7	Su jefe y/o coordinador, promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
8	Su jefe y/o coordinador, motiva permanentemente el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	Su jefe y/o coordinador, organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Su jefe y/o coordinador, promueve actividades de recreación.	X		X		X		
11	Su jefe y/o coordinador, Promueve convenios con otras entidades para que los trabajadores obtengan algún beneficio.	X		X		X		
12	Al llegar información actualizada de cada área que tiene que ser de conocimiento de todos Sus jefes y/o coordinador promueve su difusión y conocimiento de esta.	X		X		X		
13	Su jefe y/o coordinador, promueve los valores humanos entre todos los trabajadores.	X		X		X		
14	Su jefe y/o coordinador, elige las actividades a realizarse para lograr los objetivos trazados mediante las tareas recomendadas.	X		X		X		
15	Su jefe y/o coordinador, elige funciones con objetivos trazados.	X		X		X		
16	Su jefe y/o coordinador, soluciona problemas interpersonales entre los trabajadores.	X		X				
DIMENSIÓN 3: MANEJO EN EQUIPO								
17	Su jefe y/o coordinador, de las diferentes áreas hacen que el personal cumpla a cabalidad las comisiones encomendadas.	X		X		X		
18	Su jefe y/o coordinador, asigna comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades.	X		X		X		
19	Considera que el trato de su jefe y/o coordinador, con el personal es idóneo.	X		X		X		
20	Su jefe y/o coordinador, se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.	X		X		X		
21	Su jefe y/o coordinador, respeta el reglamento interno (R.I).	X		X		X		
22	Su jefe y/o coordinador, promueve que el personal se capacite.	X		X		X		
23	Su jefe y/o coordinador, premia las actitudes y la creatividad del personal a su cargo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Carpio Ticona, Mary Valeriana DNI: 02419505

Especialidad del validador:

Maestría en Dirección y Gestión de Servicios de Salud ORCID:

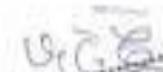
08 de Julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Dra. Mary T. Carpio Ticona
CIRUJANO DENTISTA - E. PE
COP. N.º 0195 2244
HOSPITAL N.º 160 ASISTENCIAL ALAJUCA
UCA

Firma del Experto validador
Especialidad

Tabla C8. Validez del instrumento que mide la variable satisfacción laboral



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD							
1	Tu jefe, reconoce tu trabajo bien hecho.	X		X		X		
2	Tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.	X		X		X		
3	Mi jefe es comprensivo.	X		X		X		
4	Siento que recibo de parte de mi jefe mal trato.	X		X		X		
5	La relación que tengo con mi jefe es cordial.	X		X		X		
6	No me siento a gusto con mi jefe.							
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
7	La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
10	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
11	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X		X		X		
12	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X		X		X		
13	Mi horario de trabajo me resulta cómodo.	X		X		X		
14	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
15	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO EN EL TRABAJO							
16	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
17	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
18	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
19	Me incentivan por los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
20	Me valoran por el trabajo que realizo.	X		X		X		
21	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X		X		X		
22	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla C9. Validez del instrumento que mide la variable liderazgo



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Su jefe y/o coordinador, se comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.	X		X		X		
2	Su jefe y/o coordinador, informa oportunamente de eventualidades a realizar en sus áreas.	X		X		X		
3	Su jefe y/o coordinador, evalúa e informan los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.	X		X		X		
4	Su jefe y/o coordinador, comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.	X		X		X		
5	Existe coordinación efectiva entre los jefes y los coordinadores y el personal profesional, personal técnico, de las áreas a su cargo.	X		X		X		
6	Tus aportes y sugerencias son considerados por su jefe y/o coordinador.	X		X		X		
7	Su jefe y/o coordinador, promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Su jefe y/o coordinador, motiva permanentemente el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	Su jefe y/o coordinador, organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Su jefe y/o coordinador, promueve actividades de recreación.	X		X		X		
11	Su jefe y/o coordinador, Promueve convenios con otras entidades para que los trabajadores obtengan algún beneficio.	X		X		X		
12	Al llegar información actualizada de cada área que tiene que ser de conocimiento de todos Sus jefes y/o coordinador promueve su difusión y conocimiento de esta.	X		X		X		
13	Su jefe y/o coordinador, promueve los valores humanos entre todos los trabajadores.	X		X		X		
14	Su jefe y/o coordinador, elige las actividades a realizarse para lograr los objetivos trazados mediante las tareas recomendadas.	X		X		X		
15	Su jefe y/o coordinador, elige funciones con objetivos trazados.	X		X		X		
16	Su jefe y/o coordinador, soluciona problemas interpersonales entre los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MANEJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su jefe y/o coordinador, de las diferentes áreas hacen que el personal cumpla a cabalidad las comisiones encomendadas.	X		X		X		
18	Su jefe y/o coordinador, asigna comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades.	X		X		X		
19	Considera que el trato de su jefe y/o coordinador, con el personal es idóneo.	X		X		X		
20	Su jefe y/o coordinador, se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.	X		X		X		
21	Su jefe y/o coordinador, respeta el reglamento interno (R.I).	X		X		X		
22	Su jefe y/o coordinador, promueve que el personal se capacite.	X		X		X		
23	Su jefe y/o coordinador, premia las actitudes y la creatividad del personal a su cargo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia en el presente instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Herrera Jaramillo Robert Joel DNI: 10815805

Especialidad del validador:

Investigación en Gestión de Organizaciones ORCID:

..... de Julio del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



ROBERT HERRERA JARAMILLO
Jefe de Agencia
Caja Metropolitana

Firma del Experto validador
Especialidad

Tabla C10. Validez que mide la variable satisfacción laboral



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD							
1	Tu jefe, reconoce tu trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
2	Tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.	✓		✓		✓		
3	Mi jefe es comprensivo.	x		✓		x		
4	Siento que recibo de parte de mi jefe mal trato.	✓		x		✓		
5	La relación que tengo con mi jefe es cordial.	x		x		x		
6	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
7	La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis labores.	x		✓		x		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		✓		x		
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	x		x		✓		
10	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
11	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	x		✓		x		
12	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	✓		✓		x		
13	Mi horario de trabajo me resulta cómodo.	x		x		x		
14	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		x		x		
15	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO EN EL TRABAJO							
16	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		✓		x		
17	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		✓		
18	Me siento útil con la labor que realizo.	x		x		x		
19	Me incentivan por los resultados de mi trabajo.	x		x		✓		
20	Me valoran por el trabajo que realizo.	x		x		x		
21	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	✓		x		✓		
22	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	x		x		x		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia en el presente instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Herrera Jaramillo Robert JoelDNI: 10815805

Especialidad del validador:

Investigación en Gestión de OrganizacionesORCID:

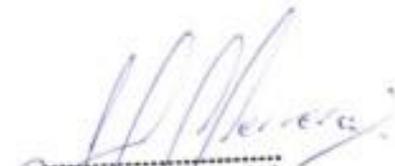
.....1 de Julio del 2022

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

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

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

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


ROBERT HERRERA JARAMILLO
Jefe de Agencia
Caja Metropolitana

Firma del Experto validador
Especialidad

ANEXO D. VALIDEZ

Las herramientas que se utilizaron para medir la encuesta fueron validadas por 3 expertos con los respectivos ítems quienes contaron con el grado de magister.

La confiabilidad para los dos instrumentos fue medida mediante el alfa de Cronbach dando un valor de confiabilidad de:

Variable liderazgo: fue de 0.76 de fiabilidad

Variable de Satisfacción laboral: fue de 0.86 de fiabilidad

Tabla 11.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 : 0,5]	Inaceptable
[0,5 : 0,6]	Pobre
[0,6 : 0,7]	Débil
[0,7 : 0,8]	Aceptable
[0,8 : 0,9]	Bueno
[0,9 : 1]	Excelente

Fuente: elaboración propia



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL: COMPARATIVO ENTRE PERSONAL DE ENFERMERÍA Y MÉDICOS DE UN POLICLÍNICO DE ESSALUD, LIMA 2022", cuyo autor es BENDEZU PINEDA JOHNNY RICHARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO DNI: 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 09- 08-2022 19:01:04

Código documento Trilce: TRI - 0398399