



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal
asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gutierrez Atoche, Lourdes Mariseth (orcid.org/0009-0003-9831-6838)

ASESORES:

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (orcid.org/0000-0001-5657-0799)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, quien día a día me acompaña en el cumplimiento de cada una de mis metas, y me brinda la sabiduría y fortaleza para conseguirlas.

A mis queridos padres, Ana María Atoche Yatas y Juan Francisco Gutiérrez Quezada, por su apoyo y motivación en el desarrollo de mi carrera como profesional de salud.

A mi hermana mayor Cristina, por ser mi ejemplo de crecimiento profesional y a mi hermana menor Asly, ansiando ser una de sus fuentes de inspiración en su inicio profesional.

A mi querido abuelo Ramos Atoche Avalos, por el cariño y orgullo que me demuestra al verme crecer profesionalmente.

Lourdes Mariseth Gutierrez Atoche

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto

Por su acompañamiento durante el desarrollo de mi trabajo de investigación, que, gracias a su experiencia profesional, me orientó en las pautas necesarias para conseguir mis objetivos y mediante su paciencia y dedicación me brindaron una asesoría que me permitió lograr mejorar mis capacidades de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo

Por su calidad de educación y su honorable labor como institución en apoyar al crecimiento profesional de los que buscamos superarnos día a día.

A mi co-asesor Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben

Por su calidad de asesoramiento y consejos académicos para el desempeño de mi trabajo de investigación.

A los maestros catedráticos

A cada uno de los maestros que fueron parte de mi crecimiento profesional, me llevo cada una de sus enseñanzas, que estoy segura me permitirán seguir creciendo en mi carrera profesional.

Lourdes Mariseth Gutierrez Atoche

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	26
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
Referencias	34
Anexos	39

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estilos de liderazgo del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023.	19
Tabla 2 Nivel de satisfacción laborla del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023.	20
Tabla 3 Relación entre liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023.....	21
Tabla 4 Relación entre el liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral del del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023.	22
Tabla 5 Relación entre el liderazgo transaccional y nivel de satisfacción laboral del del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023.	23
Tabla 6 Relación entre el liderazgo correctivo/evitador y nivel de satisfacción laboral del del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023.	24
Tabla 7 Correlación entre estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023.	25

Índice de figuras

Figura 1. Participantes de la recolección de información con los instrumentos ... 66

Figura 2. Llenado de los instrumentos por una parte de la población aplicada67

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación existente entre liderazgo y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023, la investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental, con un diseño transversal, cuya muestra estuvo conformada por 84 personas, para recolectar datos de aplicó dos cuestionarios con 36 ítems para estilos de Liderazgo y 36 ítems para satisfacción laboral, con una confiabilidad de Alfa de Croanbach de 0,956 y 0,964 respectivamente. Además, los resultados evidenciaron que un 35,7% de encuestados no califica un alto nivel de liderazgo y un 59,5% si lo considera. Por otro lado, un 35,6% de los participantes no representan un nivel alto de satisfacción laboral sin embargo la mayor parte del personal asistencial (64,2%) tienen un alto nivel.

Se concluyó en la investigación, que existe relación estadística significativa alta, directamente proporcional positiva entre liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud I-4,2023. (Rho de Spearman = 0,899)

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, personal asistencial.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the relationship between leadership and job satisfaction in healthcare personnel of a health establishment I-4, 2023.

The research was quantitative, descriptive, non-experimental, with a cross-sectional design and a sample consisting of 84 people. In order to collect data, two questionnaires were applied with the following distribution: 36 items for Leadership styles (Croanbach's Alpha 0.956) and 36 items for job satisfaction (Croanbach's Alpha 0.964). Furthermore, the results exhibited that 35.7% of participants do not score a high level of leadership and 59.5% in fact, consider it. Alternatively, 35.6% of the participants do not express a high level of job satisfaction. However, most of the healthcare personnel (64.2%) do.

It came to a conclusion in the investigation that there is a high statistical relationship, directly positively proportional between leadership and job satisfaction in the healthcare staff of a health establishment I-4,2023. (Spearman's Rho =0.899)

Keywords: Leadership, job satisfaction, care staff.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra actualidad, la sociedad ha ido presentado cambios constantemente, la cual genera constante renovación de diseños de una organización existente, de la cual el sector salud no es ajeno, donde la finalidad es sobrellevar estas situaciones de la mejor manera posible, logrando la eficiencia en los diferentes sistemas de salud de nuestro país.

Ahumada (2004) manifiesta que en los últimos tiempos las organizaciones vienen atravesando un ambiente laboral tumultuoso y se caracterizan por cambios bruscos y en su mayoría suceden inopinadamente, lo que genera en algunas oportunidades fracaso o inestabilidad en el curso del desarrollo de las organizaciones. Aquellos cambios generan inquietud entre las organizaciones que empiezan a competir entre sí, y para competir se exige que el líder plantee nuevas metas y oriente de la mejor manera a su organización, por lo tanto, se busca una persona idónea que dirija a la organización a obtener buenos resultados y aumente su competitividad.

En Perú manejamos una organización de salud, conformada por director clínico, coordinadores de áreas, trabajadores de salud, etc.; por tanto su Formación académica y actitudes estarán dirigidos a los cumplimientos de indicadores sanitarios sigue siendo una aspiración en los diferentes sistemas de salud de nuestro país, por lo cual, cada día se torna más compleja y desafiante, debido a que actualmente predomina la competitividad y la globalización, lo que requiere una mejor gestión por parte de los líderes de dichas instituciones.

Ramos (2020) nos menciona que, en el Perú, hay instituciones que están implementando cuestionarios donde determinan el avance de sus gestores en cuanto a su nivel del liderazgo de tal manera que se pueda dar a conocer la condición de sus empleados con respecto a la satisfacción que perciben en su ambiente laboral cuya finalidad es mejorar como organización y cumplir metas de la misma a corto y largo plazo.

En Perú, a causa del incremento de las tasas de fecundidad y mortalidad, así como la permanencia de las enfermedades transmisibles y no transmisibles, genera que el sistema sanitario cuente con profesionales con capacidades resolutorias y calidad humana, que garanticen el cumplimiento de las perspectivas, demandas y exigencias de la población (MINSA,2019).

Debido a las demandas en el sistema de salud, es necesario enfocarnos en el principal motor de atención, que es el recurso humano, en el cual no solo es necesario la percepción en temas de salud, sino que debe contar con el perfil profesional adecuado, el cual conlleva actitud y conocimiento. La actitud en el perfil profesional del personal de salud, es la empatía, muestra de valores y ética profesional, lo cual con el tiempo y rutina cambian o se fortalecen, y donde principalmente está asociada a la satisfacción dentro de su entorno de laboral.

Duche (2019) nos señala que la satisfacción laboral es la posición de conductas optadas el trabajo, estableciendo una actitud ya sea positiva o negativa del trabajador en su ambiente. La satisfacción laboral es una pieza fundamental en toda organización al estar vinculada al bienestar personal y al efecto que causa tanto para el crecimiento de la organización y del individuo.

El trabajo forma parte de la supervivencia del ser humano y su crecimiento económico. Más allá de contar con un ingreso fijo mensual el estar empleado, el trabajo permite que una persona desarrolle un crecimiento e integración de esta a la sociedad contribuyendo a su identidad y autoestima, lo cual le genera bienestar (Blanch, 2019). Asimismo, la satisfacción laboral, es una condición fundamental en el trabajo de una persona; ya que es congruente con el progreso y dignidad de los trabajadores como un ser individual (Cruz, 2014).

Por ende, si percibimos la satisfacción laboral de un empleador como una actitud en el trabajo es un amplio campo de exploración, sin embargo, es necesario recordar las labores que desempeña es mucho más que simple actividades de realizar documentos y atender pacientes, necesita además cumplir con ciertos estándares de la organización tales como: relación entre compañeros y los dirigentes, acatar deberes, costumbres y efectuar su desempeño. En consecuencia, ambos aspectos deben estar relacionados y así contribuir a la construcción de una

buena satisfacción laboral, la cual es considerada como una variable asociada a resultados organizacionales y dentro de ello tenemos como antecedente el liderazgo. (Cuadra P, 2007).

En este nuevo panorama de transiciones en el entorno socio laboral del sector salud, es pieza clave argumentar un estudio que nos admita relacionar las diversificaciones por las que se ve comprometida la satisfacción de trabajadores en su ambiente laboral, debido a que es factor sustancial para brindar una buena atención sanitaria y mejorar los servicios de la salud. Ahora bien, debemos puntualizar si se despliega una relación de esta, con los niveles de liderazgo percibidos, y poder identificarlo como uno de los principales constituyentes que trascienden en la satisfacción del personal asistencial en su ambiente laboral. Por lo tanto, se necesita establecer si el tipo de liderazgo del director clínico de un establecimiento repercute en crear un ambiente laboral satisfactorio en su recurso humano asistencial, o es irrelevante la forma en que este la dirige.

Por consiguiente, se tiene como objetivo, determinar si en un establecimiento de salud la satisfacción laboral de cada personal que brinda asistencia en los diferentes servicios de salud, se ve influenciado por el tipo de liderazgo de su director clínico, lo cual podría mejorar el ambiente laboral, con el beneficio que al tener un personal de salud satisfecho en su trabajo se logre una mejor atención en los pacientes que se atienden diariamente.

Para realizar esta investigación nos enfocamos principalmente en la población en estudio, quienes son personal de salud, los cuales están en constante trabajo con pacientes que acuden frecuentemente o por primera vez a atenderse a los distintos servicios que brinda una entidad del nivel de salud primario, que en su mayoría son demandantes , por tanto debemos considerar la satisfacción laboral en que se encuentra cada uno de los trabajadores ya que es relevante considerar las actitudes en el trabajo que ellos toman para con los usuarios y lo cual es el principal objeto de estudio donde se busca considerar si dicha satisfacción laboral se relaciona con el nivel de liderazgo de quien la dirige con finalidad de mejorar la aptitud en la que se atiende a un paciente.

La investigación realizada se justifica debido a que en los centros de primer nivel, los trabajadores de la salud, a diario están subyugados a la organización y planificación de su líder, es allí donde cada personal de salud es libre de discernir si esta en acuerdo o desacuerdo del trabajo de este, es allí donde surge esta investigación donde el nivel de liderazgo de la persona que los dirige puede ser uno de los causales para las condiciones de satisfacción que manifiesta cada trabajador, lo cual es muy relevante debido a que esto repercutirá en el tipo de atención que brinden a los diferentes pacientes que buscan atención en cada establecimiento de salud , quienes merecen un trato servicial y amable.

De modo que, para abordar el trabajo de investigación se propuso la siguiente hipótesis: Existe una relación entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4.

El principal objetivo para la realización del siguiente trabajo investigativo es: Determinar si existe relación entre el liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.

Y para fortalecer la presente investigación, se plantea además objetivos específicos, tales como: i) Determinar estilos de liderazgo del personal asistencial de un establecimiento I-4 , 2023; ii) Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4 , 2023; iii) Identificar liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4 , 2023; iv) Identificar liderazgo transaccional y el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4 , 2023; v) Identificar liderazgo correctivo/evitador y el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4 , 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El liderazgo y la satisfacción laboral son aspectos claves del sistema de salud y que son estudiados hace años, sin embargo, aún existen algunos vacíos por conocer, y así poder investigar como por medio del liderazgo de puede tener cambios en los parámetros que miden una buena satisfacción de personal asistencial en salud en su campo de trabajo. El liderazgo repercute en las actitudes de los trabajadores, tales como: su disposición para el trabajo, profesionalismo, vocación y desmotivación, lo cual afecta la forma en la que son atendidos aquellos usuarios que acuden a distintos establecimientos de salud (Specchia, 2021).

En nexa a la presente investigación se hallaron investigaciones relacionadas a los objetivos y resultados de la misma: A nivel internacional encontramos a González. A., Morales., Guevara. E., Segura. P. y Luengo. C. (2012), investigó: Satisfacción Laboral en relación con estilos de liderazgo de los Enfermeros de Hospitales en Chile, donde de plantearon identificar si la Satisfacción está relacionada a Estilos de Liderazgo del Modelo de Hersey y Blanchard, con un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal, finalmente se concluyó en una relación existente entre sus variables, por lo tanto es significativo ahondar en investigaciones con los mismos fines, para conseguir resultados que nos permitan trabajar en la formación de profesionales líderes, que sean competentes en sobrellevar equipo de trabajo.

En el Ecuador; Bejarano, M., Camacho, K., Salas, R., & Córdova, O.(2018), realizaron un ensayo sobre liderazgo y el efecto en la satisfacción laboral en el que se revisaron diferentes investigaciones relacionados al tema. Los resultados conseguidos definen que aquellos líderes que sobrestiman su empoderamiento, mantienen a sus subordinados con una insatisfacción en el trabajo y un gran deseo por estos por ser rotados a otros servicios o incluso de trabajo. Por otro lado, los líderes que ensoberbecieron su liderazgo se calificaron con una gestión mayor efectiva por sus superiores.

En México; Gómez (2021), presentó su estudio de investigación respecto a estilos de liderazgos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una dependencia pública de Xalapa, Veracruz; en su recolección de datos se tuvo como antecedente el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass (1990) y el cuestionario sobre Liderazgo de Joan Payeras (2004). Los resultados obtenidos indicaron una correlación significativa con un p_value de 0.000, se concluyó en que ante un alto nivel de liderazgo la satisfacción laboral en los colaboradores de dicha dependencia es mejor.

En Bolivia; Villarroel (2020), realizó una investigación para establecer la relación entre Liderazgo y satisfacción laboral de su federación universitaria, su enfoque es de tipo cuantitativo diseño descriptivo correlacional. Utilizó los siguientes instrumentos: Cuestionario para medición de la Satisfacción Laboral y otro de medición para el liderazgo, ambos realizados por Bazán. Los resultados obtenidos indicaron una relación altamente significativa entre sus variables dando, concluyendo que un adecuado liderazgo puede llegar a generar un eficiente ambiente laboral.

En cuanto a nivel nacional tenemos a Palomino (2019), quién investigó: “Liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal de un Hospital de las Fuerzas Armadas”, donde se buscaba estipular relación de ambas variables. Investigación cuantitativa y correlacional. La muestra fue de 120 participantes, donde en los resultados se observaron que el 40% no considera que exista un nivel de liderazgo alto, pero por el contrario un 60,83% si lo considera. En cuanto a la segunda variable, un 31,6% no califica un alto nivel de satisfacción laboral; sin embargo, un 68,33% si reporta un alto nivel. Finalmente concluyeron, con un valor de (Rho de Spearman =0,785), aprobando la hipótesis planteada.

En Arequipa, Castillo (2019), investigó: “Relación del liderazgo y satisfacción laboral de enfermeras en una clínica de Arequipa, 2017”, que buscó establecer si existe relación entre las variables. De tipo correlacional y corte transversal. Se concluye que al instituir las dimensiones de la satisfacción laboral se determina una

correlación moderada con el liderazgo transaccional y la dimensión de beneficios laborales, además se precisa correlación entre insatisfacción y desempeño de tareas del estilo transformacional.

Callao, Cjahuá y López (2019), investigó: “Liderazgo y Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Sabogal, Callao 2018”, que busca averiguar si existe relación entre sus variables. Su enfoque fue cuantitativo y descriptivo. La muestra constituida por 150 participantes. Como instrumentos, se utilizó el Cuestionario Multifactorial MLQ 5S, con 70 ítems y la de Satisfacción Laboral SL – SPC, conformada por 27 ítems. Los resultados indicaron que entre las variables estudiadas existe una relación directa y baja.

En Juliaca, Yallerco y Umire (2020), investigó: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en Juliaca, 2020, que tuvo como finalidad estipular alguna relación de este estilo de liderazgo y la satisfacción, el estudio fue correlacional y de corte transversal. La población compuesta por 120 participantes, el material de recolección de datos para la variable I fue el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire y para la variable II se usó el cuestionario Overall Job Satisfaction. En el análisis de datos se demostraron resultado donde se evidencia relación significativa de este tipo de estilo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, con un nivel de significancia de $p=0,00$.

En Huánuco, Benetre (2021), investigó: Liderazgo y nivel de satisfacción de los enfermeros del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019. Con un principal objetivo de precisar la relación de sus variables en estudio. Su diseño fue descriptivo transversal, se trabajó con 39 enfermeras y se usó un cuestionario tipo Likert para recolectar datos. En los resultados trabajados estadísticamente con Pearson se consiguió un valor de ($R=0,953$) con un nivel de significancia ($p<0,05$), quedando en evidencia que existe relación significativa ambas variables determinadas en los enfermeros de dicho centro de salud.

En Cusco, Cruz (2019), investigó: Estilos de liderazgo en enfermeros que ejercen en el Hospital Antonio Lorena, 2018; que pretendía diagnosticar los estilos de liderazgo en los enfermeros. La metodología en esta investigación fue

descriptiva y corte transversal; compuesta por una muestra de 82 enfermeras, para recolectar datos se usó la entrevista y el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). Se logró concluir que un 44% del personal se capacitó en temas de liderazgo y en un 76% tiene un liderazgo transformacional por lo tanto decimos que el apoyo del profesional se origina de las competencias del personal subalterno.

Por último, hallamos en Ancash, Huallpa (2022), quien presentó su investigación: Liderazgo y satisfacción laboral las enfermeras del Hospital Víctor Ramos Guardia, 2018; su objetividad era obtener si ambas variables están relacionadas. Se recolectaron datos utilizando dos cuestionarios (CELID-A y Satisfacción de los profesionales de salud en su institución), de acuerdo a los resultados, se obtuvo un 66.7% con estilo transaccional y con un total de 50% se enfatizó una Satisfacción Laboral Media. Por otro lado, el 47.8% que se calificó con un liderazgo Transaccional obtuvo un Nivel de Satisfacción Medio, un 18.9% que ejerció un Estilo de y solo un 11.1% mostró un liderazgo transformacional y fueron aquellos que apreciaron un alto nivel de satisfacción.

De acuerdo a nuestra investigación, nos enfocaremos en conceptualizar nuestras variables de estudio, tenemos en primer lugar el liderazgo, que cada día adquiere un rol importante dentro de las organizaciones y sistemas de salud, es por ello que en la actualidad aquel personal de salud que se encuentra en formación debe recibir la educación no solo en la parte clínica sino también de liderazgo como tal, para que en adelante cumpla con las expectativas de un profesional con perfil de líder.

El liderazgo, determinado como la competencia que tiene una persona para inculcar a otras en trabajar por un mismo objetivo. Un buen líder es capaz de reconocer cuál es su momento. Cualquier persona puede tener la disposición para motiva y un perfil de liderar un equipo para realizar una labor, pero si lo que plantea no es congruente con el momento que está atravesando la organización, podría generarle conflictos para dirigir el grupo. (Gómez, 2015).

Como todo tipo de habilidades que despliega cada ser humano, el liderazgo es una habilidad que se puede ir adquiriendo y perfeccionando. El liderazgo es tanto

un arte, como una disciplina. Pero para lograrlo no solo necesitamos de conocimientos teóricos y técnicos que podemos encontrar en talleres, cursos, encuentros, etc. Sino también, en el desarrollo de actitudes personales que son necesarios para ser un buen líder. De igual manera la retroalimentación y el ejercicio son unas herramientas clave para este proceso (Varela, 2019).

En las entidades sanitarias, el liderazgo es un proceso de dirigir, organizar y evaluar las acciones y actitudes optadas por los miembros de su organización. Cabe resaltar que lo mencionado no debemos confundirlo con el concepto de administración, porque este tiene un objetivo puntual donde trabaja con las personas y maneja procesos para promover resultados predecibles. Ambos elementos (liderazgo y administración), ninguno es superior al otro, debido a que ambos son necesarios para alcanzar óptimos resultados y para amplificar la confianza y la cooperación entre médicos, enfermeras, técnicos y administradores (Varela, 2019).

Además, cabe mencionar que existen tipos de liderazgo, dentro de los cuales encontraremos al liderazgo transformacional que se define como la destreza para construir una visión compartida, quienes la poseen no solo desarrollan ideas, sino que, además, tienen la capacidad de compartirlas y hacer que los demás integrantes de un equipo se comprometan, de tal manera que estos puedan innovar y crear soluciones a favor de la entidad (García.V, Romerosa.M y Lloréns.F, 2007).

Así mismo tenemos al liderazgo transaccional que está basado en la compensación que realiza el líder a cada integrante de su organización. En este tipo de liderazgo se evidencia castigo o premio al trabajador en base a su rendimiento, este se ajusta a los procedimientos normales de las tareas de trabajo (Contreras y Barbosa, 2013). El liderazgo transaccional se instituye mediante un carácter legal y burocrático en una organización, en donde el uso del incentivo es el mecanismo para beneficiar la motivación laboral (Durán y Castañeda, 2015).

Y, en suma, como último encontramos el estilo correctivo/evitador que consiste en la supervisión por parte del líder cuando se reportan fallas en el desempeño, estableciendo acciones correctivas solo cuando los problemas son

realmente graves o incluso a tomar la decisión de no actuar en ciertas ocasiones, evitando de esa manera tomar decisiones (Vega & Zavala, 2004).

Por otro lado, la satisfacción de un trabajador en su ambiente laboral se considera como uno de los factores trascendentales que garantizan la eficiencia y efectividad del cumplimiento de metas de toda organización. Efectivamente, un reciente paradigma gerencial exhorta en el buen trato a los empleados y que deben ser respetados como seres humanos con pensamientos propios con deseos y necesidades, por lo cual se indica que un empleado satisfecho es un individuo lleno de plenitudes (Yáñez, 2020).

El valor que se destaca en satisfacción laboral, radica del imperioso estudio de los comportamientos de los recursos humanos, ya que por el contrario una insatisfacción, incurrirá directamente en el ejercicio y rendimiento beneficioso de las organizaciones (Chiang, 2010).

La satisfacción laboral tiene diversidad de factores tales como: la propia naturaleza del trabajo, el sueldo, oportunidades, gestión, conjuntos y circunstancias de trabajo, constituyendo así una de las facetas que hoy por hoy desafían a los líderes, cuando se trata de dirigir a sus empleados. (Yáñez, 2020).

Las causas para el desarrollo de una satisfacción laboral implican factores que den soporte a una calidad de vida del trabajador, los cuales son producto de las cualidades que este posee, tales como: niveles de aspiración, responsabilidad, ganas de superación, valores personales, etc., lo que de alguna manera beneficiará el incremento en la satisfacción laboral del trabajador y disminuya el absentismo laboral. Así mismo se expone que la satisfacción concibe consecuencias para el profesional, alcanzando afectar cualidades en su salud mental, física y su vida familiar y personal. (Fuentes, 2012).

Así mismo, estas consecuencias de tener profesionales insatisfechos en sus centros de labores, puede conllevar a que estos sufran distintos accidentes, puesto que se ve comprometida la salud mental, estrés, poca concentración, etc. (Marquina, 2012).

Por otro lado, existen factores determinantes de la satisfacción laboral; en primer lugar, tenemos al trabajo actual: que se define como el espacio que se le designa al trabajador para desempeñar sus funciones (Zelada, 2014) por lo general, los trabajadores eligen tareas que les permitan fortalecer sus habilidades y conocimientos con mayor eficiencia lo cual genera satisfacción en sus labores (Pérez y Rivea, 2015).

En segundo lugar está el trabajo en general: el que consiste en el conjunto conocimientos que posee cada empleado (Zelada,2014),en tercer lugar está la interacción con su jefe inmediato: donde se considera la opinión que refiere el trabajador con respecto a la relación diaria con su jefe directo (Calcina, 2012), en cuarto lugar tenemos la oportunidad de progreso: son aquellas oportunidades que deben ser aprovechadas por el profesional para crecer y subir de nivel dentro de la organización (Zelada, 2014), en quinto lugar encontramos las remuneraciones e incentivos que consiste en pagos o reconocimientos que percibe el empleado , en sexto lugar tenemos la interrelación con sus compañeros de trabajo: donde se evidencia la relación entre los empleados, siendo fundamental el respeto, la comunicación y la ayuda mutua, brindando calidad de trabajo (Calcina, 2012).

En último lugar está incluido el ambiente de trabajo donde se califica la actitud del profesional en cuanto al sentido de pertenencia que siente por la organización y comunicación dentro y fuera de ella. (Zelada,2014).

El incremento en el rendimiento laboral de los empleados está relacionado a la satisfacción laboral, produciendo un trabajo eficaz y de calidad, debido a ello se dice que un trabajador satisfecho es un trabajador eficiente y productivo y eso radica de la relación satisfacción – productividad. El personal satisfecho se expresa de forma positiva acerca de su organización, y muchas veces logra superar las expectativas de su puesto de trabajo. (Fuentes, 2012)

En la actualidad, una de las finalidades del sistema sanitario es la calidad de atención en sus prestaciones. No obstante, aún subsisten ciertos aspectos esenciales que se deben perfeccionar para obtener resultados en la calidad de atención, enfocándonos en la satisfacción laboral. Frecuentemente médicos, enfermas, obstetras, etc.; están en constante interacción con muchas personas que

atraviesan algún problema de salud, y trabajar en la satisfacción de cada uno de estos profesionales es un tema muy importante para garantizar indicadores de salud. (Cereceda, 2020).

El Ministerio de Salud, en su Política Nacional de Recursos Humanos del 2018 al 2030, se enfoca en el progreso de las competitividades del recurso humano. Al mismo tiempo, otro aspecto en el desarrollo de sus objetivos es brindar condiciones laborales dignas para cada profesional, lo cual deberá dar resultados en sus rendimientos laborales de alta productividad (MINSAL, 2018).

III. METODOLOGÍA

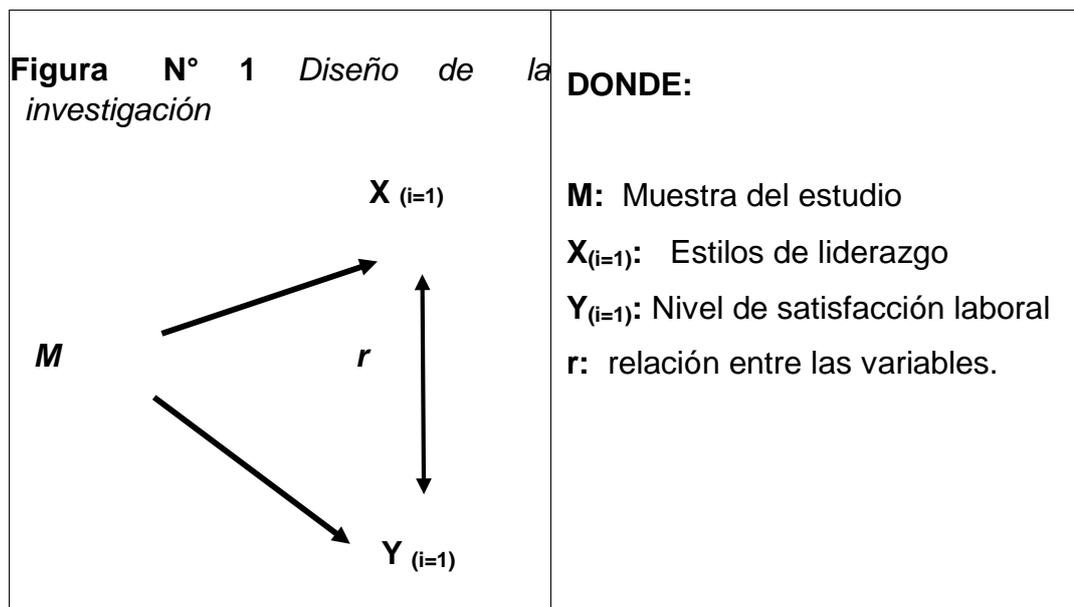
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación fue de enfoque cuantitativo porque permitió probar las hipótesis planteadas y básica ya que amplió conocimientos sobre las variables de investigación con sus dimensiones. (Hernández-Sampieri, 2018)

3.1.2. Diseño de Investigación:

De tipo correlacional ya que logró establecer relación estadística entre ambas variables, de corte transversal ya que los datos fueron recopilados en un determinado tiempo y no experimental ya que los participantes no fueron manipulados ni controlados. (Hernández-Sampieri, 2018)



3.2. Variables y Operacionalización (Anexo 1)

Identificación de las Variables

Variable I: Liderazgo: Es la habilidad del ser humano para infundir a otras a conseguir un propósito. Un buen líder deberá tener presente cuál es su momento. Una persona puede tener la mejor motivación, el perfil y el liderazgo para realizar una labor. (Gómez, 2015)

Variable II: Satisfacción laboral: considerado como uno de los factores trascendentales que garantizan la eficiencia y efectividad del cumplimiento de metas de toda organización, por lo cual se indica que un empleado satisfecho es un individuo lleno de plenitudes que cumplirá con las expectativas deseadas. (Yáñez, 2020)

Operacionalización de Variables

Liderazgo: se midió a través del cuestionario (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio que fue adaptado por Vega y Zavala (2004), conformado de 36 ítems de tres dimensiones: liderazgo transformacional, transaccional y correctivo/evitador. (Ver Anexo 2)

Satisfacción Laboral: manejó la escala de Palma (1999), con 36 ítems, en el que se encuentran 7 dimensiones: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Está formado por la suma total de trabajadores de un establecimiento de salud I-4, que cumplieran los criterios establecidos de inclusión, siendo así, un total de 84 participantes.

Criterios de inclusión:

Personal de salud tanto varones como mujeres.

Personal de salud de todos los grupos ocupacionales.

Personal de salud en trabajo presencial.

Personal de salud que aceptaran participar voluntariamente y posibilitaran la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión:

Colaboradores no asistenciales del establecimiento.

Muestra

Se censó a la totalidad de los trabajadores de un establecimiento de salud I-4.

Muestreo

En la investigación, se trabajó con la totalidad del personal por lo tanto no se siguió una muestra.

Unidad de análisis

Personal de salud que laboran en un establecimiento I-4.

3.4. Técnica e Instrumentos de recolección de datos.**Técnica:**

La recaudación de datos se realizó un censo utilizando dos cuestionarios como instrumento, basada en diferentes ítems categorizados.

Instrumentos:

La herramienta que nos permitirá la medición de ambas variables, estarán sujetos a cuestionarios (Anexo 2).

Para medir la variable I, se usó el cuestionario (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio adaptado por Vega y Zavala (2004), y las respuestas obtenidas estaban categorizadas en 5 rangos según puntaje, bajo la escala de Likert: Casi siempre con cinco puntos, bastante con cuatro puntos, a veces con tres puntos, de vez en cuando con dos puntos y nunca con solo un punto.

Por otra parte, la variable II fue medida mediante la escala de Palma (1999), y las respuestas estuvieron constituidas bajo la escala Likert, considerando las siguientes calificaciones: Totalmente de acuerdo con cinco puntos, de acuerdo con cuatro, indeciso con tres, en desacuerdo con dos, y totalmente en desacuerdo con uno.

Validación y confiabilidad del Instrumento:

Se procedió a validar los instrumentos mediante juicios de expertos calificados, los cuales fueron seleccionados por su amplia trayectoria como líderes de sistemas sanitarios en el nivel de atención donde fue realizada la investigación (Anexo 3). Por otro lado, ambos instrumentos fueron evaluados para garantizar la confiabilidad de los mismos, los investigadores previos de estos instrumentos sometieron su confiabilidad con la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo para el Cuestionario Satisfacción Laboral SL-SPC un valor de 0,817 y en Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) un 0,894; ambos con valores mayores de 0.7, lo cual indicaría que los instrumentos son considerados confiables. Sin embargo, para utilizar dichas encuestas en nuestra investigación, previamente se le sometió a prueba con 30 trabajadores de salud, obteniendo cifras de un 0,956 en estilos de liderazgo y 0,964 en satisfacción laboral, por lo tanto, dichas cifras presentadas nos corroboraron la confiabilidad en ambos instrumentos a utilizar (Anexo 4).

3.5. Procedimiento:

Para el proceso de investigación realizada en primer lugar se requirió al director clínico el número de personal asistencial del establecimiento de nivel I-4, así mismo se realizó la visita respectiva explicando el objetivo del estudio

de investigación y solicitar autorización para la ejecución respectiva. Posteriormente se identificó las horas en que el personal de salud asistencial tiene menos demanda de pacientes para la atención con la finalidad de acudir en esos horarios para una respuesta satisfactoria en la participación.

3.6. Método de análisis de datos.

Lo recolectado estuvo organizado según la objetividad de la investigación. Por tanto, los datos se procesaron en matrices diseñadas en el programa de Excel, luego se realizaron pruebas estadísticas no paramétricas, cálculos y conteos, usando SPSS E versión 26. Exponiendo los resultados en una tabla. Es por ello que se precise un nivel en cada variable según su dimensión. Para el nivel de Liderazgo, teniendo en cuenta el puntaje alcanzado por cada personal de salud, en el instrumento se categorizó en diferentes niveles: Nivel de liderazgo bajo con un puntaje de (36-83), Nivel de liderazgo Medio con un puntaje de (84-131) y un Nivel de liderazgo Alto con un puntaje de (132-180) Por otra parte, para calificar niveles de satisfacción laboral, según el puntaje alcanzado se clasificó en 3 niveles: Nivel bajo con puntuación de (36-83), Nivel Medio con un puntaje de (84-131) y Nivel Alto con un puntaje de (132-180).

Finalmente, para decretar si existe relación de ambas variables, se manejó la prueba de correlación de Spearman, así mismo se utilizó Kolmogorov Smirnov ya que se evidencia significancia estadística con probabilidad de error menor o igual al 5% ($p \leq 0,05$) la pruebas se utilizó para probar la normalidad de los datos.

3.7. Aspectos Éticos

Los aspectos de ética utilizados fueron aquellos sugeridos por la declaración de Helsinki (2015) y la vigente resolución del consejo Universitario 02622020/UCV, por tanto, los resultados pueden ser usados y repetidos para los beneficios correspondientes, así mismo la identidad del personal en estudio estará protegida los siguientes principios:

- I. **Confidencialidad:** el cual testifica la ética. Cada participante tuvo conocimiento sobre el propósito de los instrumentos y se les garantizó, que sus identidades fueron confidenciales, así mismo asegurar que la información recolectada solo fue usada con fines investigativos.

- II. **Beneficencia:** fueron asentadas en práctica todas las previsiones adecuadas para proteger a los trabajadores de salud; de daños o de la mala utilización de su contribución en la investigación, dañando su imagen e integridad personal.

- III. **Participación voluntaria:** Se utiliza el consentimiento informado donde se evidencia la voluntad de los participantes en colaborar con la investigación y hacer de conocimiento que aun habiendo aceptado si desea no continuar puede hacerlo sin problema alguno. (Anexo 5)

Se respetaron cada uno de ellos además de la evidencia de transparencia al aplicar la información al software de Turnitin de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estilos de liderazgo del personal asistencial de un establecimiento I-4 , 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja liderazgo	10	11.9%
Media liderazgo	20	23.8%
Alta liderazgo	50	59.5%
Total	84	100,0%

Nota: Data de los resultados

De acuerdo a tabla 1, un 11.9 % que ostenta un nivel bajo de liderazgo de su director clínico quienes refieren que su líder no los motiva y evita buscar soluciones en conflictos laborales, mientras que un 23.8% lo califica en un nivel de liderazgo medio considerándolo como un ser responsable de lograr objetivos determinados y un 59.5% de los encuestados consideran a su líder en un nivel alto, describiendo que, además de cumplir oportunamente sus funciones se sienten motivados por su director clínico.

Tabla 2

Satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4 , 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de satisfacción	13	15.4
Medio nivel de satisfacción	17	20.2
Alto nivel de satisfacción	54	64.2
Total	84	100,0%

Nota: Data de los resultados

En la segunda tabla, de un 100% del personal asistencial I-4, un 15.4% representa un nivel de satisfacción laboral bajo, por otra parte, un 20.2% reportó con nivel de satisfacción medio declarando contar con condiciones necesarias para el servicio de sus funciones y un 64.2% refiere un nivel de satisfacción alto, indicando sentir desarrollo personal en su desempeño laboral diario.

Tabla 3

Liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023

		Nivel de satisfacción			Total	
		Baja	Media	Alta		
Estilo de liderazgo	Baja	Recuento	9	0	1	10
		% del total	10.7%	0%	1.19%	11.9%
	Mediana	Recuento	0	17	3	20
		% del total	0%	20.2%	3.57%	23.8%
	Alta	Recuento	4	0	46	50
		% del total	4.76 %	0%	54.7%	59.5%
	Total	Recuento	13	17	54	84
		% del total	15.4%	20.2%	64.2%	100,0%

Nota: Data de los resultados

En la tercera tabla, un 10.7% evidencia un bajo nivel de satisfacción laboral y además baja calificación en estilos de liderazgo, por otro lado, el 20.2 % reporta un nivel medio en ambas variables y, finalmente, el 54.7 % califica en niveles altos ambas variables.

Tabla 4

Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.

		Nivel de satisfacción			Total
		Baja	Media	Alta	
Liderazgo transformacional	Baja	Recuento	0	0	18
		% del total	0%	0%	21.42%
	Mediana	Recuento	3	7	10
		% del total	3.5%	8.3%	11.9%
	Alta	Recuento	10	10	26
		% del total	11.9%	11.9%	30.9%
Total	Recuento	13	17	54	
	% del total	15.4%	20.2%	64.2%	

Nota: Data de los resultados

En esta siguiente tabla, el 21.42% evidencia una baja puntuación de liderazgo transformacional pero un nivel de satisfacción alta, el 8.3% califica un nivel de satisfacción media y a su vez califica un nivel medio de liderazgo transformacional y el 30.9 % los participantes, valoran en nivel alto tanto la dimensión de la variable I como la variable II.

Tabla 5

Estilo de liderazgo transaccional y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.

		Nivel de satisfacción			Total
		Baja	Media	Alta	
Liderazgo transaccional	Baja	Recuento	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%
	Mediana	Recuento	0	0	54
		% del total	0 %	0%	64.2%
	Alta	Recuento	13	17	0
		% del total	15.4%	20.2%	0%
Total	Recuento	13	17	54	
	% del total	15.4%	20.2%	64.2%	

Nota: Data de los resultados

De la quinta tabla, un 64.2% que califica un alto nivel en su satisfacción y califica en nivel medio al estilo transaccional, un 20.2% reporta a este estilo en un alto nivel pero un nivel medio para la satisfacción además un 15.4% reconoce un alto nivel de este estilo, pero reporta un nivel bajo en su satisfacción.

Tabla 6

Estilo de liderazgo correctivo/evitador y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento, 2023.

		Nivel de satisfacción			Total	
		Baja	Medi a	Alta		
Corrective /evitador	Baja	Recuen to	0	17	15	32
		% del total	0%	0%	17%	38.0%
	Medi ana	Recuen to	0	0	17	17
		% del total	0 %	0%	20.2 %	20.2%
	Alta	Recuen to	13	0	22	35
		% del total	15.4 %	0%	26.1 %	41.6%
Total	Recuen to	13	17	54	84	
	% del total	15.4 %	20.2 %	64.2 %	100,0%	

Nota: Data de los resultados

En la tabla 6, un 20.2% de participantes que califican el estilo correctivo/evitador en nivel medio, refleja un alto nivel de su satisfacción laboral, el 17 % califica al estilo de liderazgo correctivo/evitador como bajo sin embargo a su vez representa un nivel de satisfacción alto y, posteriormente, se evidencia que el 26.1 % a pesar de indicar un nivel alto de estilo correctivo/evitador se califica en un nivel de satisfacción laboral alto.

Tabla 7

Correlación entre Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023

Dimensiones de estilos de liderazgo	Coefficiente r de Spearman	Sig.
<i>Liderazgo transformacional</i>	0.816	0,000
<i>Liderazgo transaccional</i>	0.811	0,000
<i>Liderazgo correctivo/evitador</i>	0.800	0,013
Variables	Coefficiente r de Spearman	Sig.
<i>Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral</i>	0.899	0,011

Respecto de la posible correlación entre la dimensión de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral fue posible rechazar H_0 de no relación, pudiendo aseverar con 95% de confianza la presencia de una directa y alta correlación dado el valor de $Rho = 0.816$ entre ambas. Así mismo de la viable correlación entre la dimensión de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral se rechaza H_0 , con un 95% de confianza se confirma la presencia de una directa y alta correlación dado el valor de $Rho = 0.811$. Del mismo modo de una probable correlación entre la dimensión de liderazgo correctivo/evitador y la satisfacción laboral se evidenció un 95% de confianza a una directa y alta correlación dado el valor de $Rho = 0.800$ entre ellas. Finalmente, en nuestra correlación de variables, se rechaza H_0 y se aprueba una relación creciente entre las dimensiones de estilo de liderazgo y la satisfacción laboral con un valor de $Rho = .899$

V. DISCUSIÓN

El objetivo primordial fue establecer la relación que existe en las variables de estilos de liderazgo y la satisfacción en el personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, para obtener esta relación se utilizaron 2 cuestionados validados por los investigadores B. Bass y B. Avolio (2000).

Según la hipótesis que se planteó, se pudo evidenciar la correlación creciente entre ambas, teniendo como resultado R_o Spearman $R_s = 0,899$ con una significancia de 0,011 menor a 0,05 ($p < 0,05$), por lo tanto, podemos decir que el liderazgo si está relacionado con el nivel de satisfacción laboral.

Establecimientos que pertenecen al nivel I-4, son los de mayor alto rango dentro de un nivel primario de atención, por lo cual su demanda es mayor a los puestos de salud de menor nivel, por tal motivo el trabajador de salud, no solo necesita de su vocación de servicio para mantener una buena satisfacción laboral como sistema de apoyo que le permita desarrollar su trabajo eficientemente, es por ello la relevancia del hallazgo de nuestro principal objetivo de investigación, con respecto a los estilos de liderazgo de sus directivos clínicos encargados.

Los resultados obtenidos en esta investigación son muy ventajosos dentro del sistema del sector salud, puesto que permitirá que los directores clínicos que lideran cada establecimiento de nivel I-4, puedan crear estrategias de mejora en su condición de líderes para optimizar la satisfacción de sus trabajadores en su ambiente laboral, por tanto, si el trabajador se siente satisfecho en su ambiente laboral brindará una mejor atención a los usuarios dentro de este sistema al sentirse motivado y comprendido en su ambiente laboral.

De acuerdo a la metodología empleada, es preciso mencionar que los cuestionarios elaborados, fueron lo bastante claros y objetivos con sus preguntas, puesto que la mayoría de encuestados no señalaron dudas en las indicaciones dadas ni al desarrollar las encuestas, por el contrario, manifestaron sentirse identificados con las afirmaciones planteadas allí , no sentirse intimidados ante

represalias porque era totalmente confidencial y solo deberían marcar sus respuestas y finalmente se observó el interés por cada uno de ellos al responder porque a pesar de la demanda que asumen, se tomaban el tiempo de responder cada ítem con total veracidad .

Así pues, como existen fortalezas dentro de nuestra metodología de investigación, también es importante mencionar ciertas debilidades identificadas, ya que un cierto porcentaje de la población en estudio refirió falta de tiempo , debido a su carga laboral dentro del turno y en ocasiones se tuvo que pedir un tiempo extra fuera de sus horas de trabajo ya que los usuarios atendidos por este personal de salud era demasiado demandante , si bien es cierto fue una dificultad pero se logró empatizar con el personal asistencial y acceder a brindar unos minutos de su tiempo en la realización de las encuestas. Además, algunos de los encuestados refirieron que a lo mejor hubiera sido de su preferencia realizar la encuesta de manera virtual, como bien sabemos a raíz de la pandemia del COVID-19, desarrolló esta nueva era de la virtualidad, que si bien es cierto tiene sus ventajas y desventajas, sin embargo, cabe mencionarlo ya que posiblemente hubiera sido de mayor ayuda para evitar las dificultades y debilidades que se observaron en nuestra metodología de investigación.

Así mismo cada resultado que se logró obtener se pueden diferir con resultados similares de otras investigaciones que comparten un mismo objetivo de investigación. En el plano internacional, en México, Gómez (2021) obtuvo resultados a través de las periodicidades de las respuestas por dimensión, es por ello que en su estudio de investigación los mayores valores de correlación de Spearman lo generó el liderazgo transaccional con un valor de $r=0,688$ y una significancia menor a 0,05 lo cual nos indica un porcentaje de 95% entre la relación de sus variables, lo cual presenta semejanza con nuestra investigación al presentar una relación creciente entre las variables sin embargo difiere en la predominancia del estilo de liderazgo con el que se relaciona la variable II, ya que dicha investigación tiene un mayor valor correlación el estilo transaccional mientras que en la presente investigación es el estilo transformacional.

En Bolivia, Villarroel (2020) cuyos objetivos son similares a la nuestra, obtuvieron resultados donde se indica que sus variables de liderazgo y satisfacción laboral tienen relación significativa positiva, concluyendo que si una sociedad practica un óptimo, integrador y respetuoso liderazgo produce un eficaz ambiente laboral, que por cierto es una de las justificaciones en las que está basada este estudio de investigación.

A nivel nacional tenemos a Palomino (2019) donde sus resultados concluyeron, con una relación estadística significativa alta de sus variables de liderazgo y satisfacción laboral de un hospital de fuerzas armadas, con un Rho Spearman = 0,785. Además se determinó que existe significativa relación entre sus variables, teniendo como resultados para el estilo transformacional Rho de Spearman = 0,732 , para el estilo transaccional Rho de Spearman = 0,809 y para el estilo correctivo/evitador Rho de Spearman = 0,689 , lo cual revalida lo encontrado en esta investigación donde podemos visualizar como cada estilo promueve un incremento en la satisfacción de los trabajadores que brindan atenciones de salud.

Así mismo Cjahuá y Lopez (2019), presentan su investigación: "Liderazgo y Satisfacción Laboral de enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es Salud, ultimaron relación directa y baja entre sus variables, con significancia de 0,001 a 0,007. Evidenciando que, el estilo transaccional es el que prepondera, deduciéndose que en dicha institución no hay política de prevención y su población de estudio tienen una baja satisfacción laboral.

En el primer objetivo específico , donde determinamos los estilos de liderazgo, se obtuvo las siguientes calificaciones: un 11.9% con nivel bajo, 23.8% nivel medio y 59.5 % nivel alto, por lo cual podemos decir los participantes califican a su líder con un alto estilo de liderazgo , según Jeon YH, Merlyn T, Chenoweth L. (2010) nos dice que un liderazgo con eficiencia para la gestión en salud logra un cambio exitoso en la cultura de trabajo con un impacto positivo, que beneficia la disposición de atención sanitaria , satisfacción de trabajadores de salud y usuarios.

Respecto al objetivo específico 2, nos conlleva a determinar la satisfacción laboral de nuestra población en estudio según niveles, donde obtuvimos los siguientes resultados, un 15.4% representa al nivel bajo, el 20.2% un nivel medio mientras que un 64.2% nos indica un alto nivel de satisfacción laboral, es aquí donde podemos discernir que así como obtuvimos alto nivel de calificación en ambas variables de estudio, así mismo tenemos a Pinzón (2014), nos dice que el impacto de la satisfacción laboral mejora las atenciones que brinda un sistema de salud, por lo tanto es relevante el compromiso de cada empleador de salud para optimizar recursos y además resalta y evidencia la responsabilidad a los directivos de los sistemas de salud.

A respecto de, el objetivo específico N°03, sobre la relación entre estilo transformacional y nivel de su variable II, los resultados obtenidos tuvieron coeficiente de comparación Rho 0.816 obteniendo la hipótesis bilateral Sig.=0.011 es decir si existe correlación, por lo cual se interpreta que ante el estilo transformacional que se define como un líder con la destreza para desarrollar y compartir ideas haciendo que los demás integrantes de un equipo se comprometan a lograr ser mejor vistos ante los servidores de salud, quienes al tener un líder con esas capacidades se sienten más motivados y desarrollan una alta satisfacción en sus áreas de trabajo.

Estos resultados están relacionados con los alcanzados por Leigh (2016), en su investigación busca evaluar cada nivel de liderazgo y el desempeño laboral de sus funcionarios, en el cual se halló que, el liderazgo de estilo transformacional y el desempeño mantienen una relación significativa y directa donde podemos evidenciar que la satisfacción se relaciona en un mayor grado. Igualmente, Palomino (2019) obtuvo un valor de rho = 0,73, entre el liderazgo transformacional y la su satisfacción del trabajo, por tanto, se concluye que los participantes que ostentan una mejor satisfacción en su trabajo son aquellos que están a cargo de un director con este estilo de liderazgo.

El cuarto objetivo específico, representa la relación entre estilo transaccional y satisfacción laboral de los participantes, donde se registraron los siguientes

resultados: el coeficiente de comparación fue menor a 0.05 ($p < 0.05$), por lo tanto, concluimos con una correlación directa. Es decir que, según el concepto de este estilo de liderazgo donde lo define como una persona innata que maneja el incentivo como mecanismo de acción para beneficiar a sus trabajadores a cargo, genera mayor motivación en ellos, logrando que estos desarrollen una satisfacción alta.

Resultados obtenidos que son contrastados por Palomino (2019), quien se planteó la existencia de relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción, donde logró hallar estadística altamente significativa y directamente proporcional con el valor de $\rho = 0.80$, es decir que ante un líder con enfoque transaccional coexiste una mejor satisfacción laboral. Leihg (2016), determinó una correlación con valores de 0.604 y 0.561 entre el liderazgo transaccional con sus variables de desempeño, eficacia y satisfacción laboral concluyendo dicha correlación como significativa y positiva.

En nuestro quinto objetivo específico, donde se buscó identificar si entre el Liderazgo correctivo/evitador y el nivel de satisfacción laboral existe relación, se obtuvo un valor de Spearman de $R_s = 0.800$ y de Two Sided Sig. $= 0.013$ siendo esta menor a 0.05 ($p < 0.05$) lo cual rechaza hipótesis nula y se aprueba relación proporcional entre el estilo correctivo/evitador y satisfacción laboral. Por lo tanto, decimos que ante un estilo correctivo/evitador de un líder, mayor será la satisfacción de los trabajadores en su ambiente clínico. Un líder con este estilo, se identifica por tomar acciones correctivas solo cuando los problemas son realmente graves, no interviene a tiempo ante los conflictos presentados en su organización, sin embargo, de acuerdo a nuestros resultados se visualiza que pese a afrontar un líder correctivo los trabajadores mantiene un nivel de satisfacción alto de su ambiente laboral.

Palomino (2019), quien se trazó la objetividad de relación entre el estilo correctivo/evitador y la satisfacción, consiguió encontrar una relación estadísticamente alta y directamente proporcional al obtener un $\rho = 0.68$, induciendo que ha mayor liderazgo correctivo mayor es la satisfacción. Por otro lado, Leihg (2016), halló entre sus variables de liderazgo correctivo y de

desempeño, que los niveles con significancia que fueron encontrados son menores de 0.05, por lo cual rechazan H_0 y aceptan H_a , es así que con 1% de significancia se interpreta que existe una relación entre sus variables, cabe resaltar que dentro de su variable de desempeño encontramos a: eficacia, esfuerzo y satisfacción laboral, lo cual revalida los resultados concluyentes en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Los niveles de liderazgo del personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023 se ubica en los niveles medio con un 23.8% y alto con el 59.5%.
- Segunda: La satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I4, 2023; se sitúan en nivel medio con el 20.2 % mientras que un 64.2% se califica con un nivel alto.
- Tercera: En relación al Liderazgo y el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de I-4, 2023. Se obtuvo correlación creciente con un valor de $R_{\text{Spearman}} = 0.899$ con una significancia de 0.011. Es decir que, a un nivel alto de liderazgo mayor será la satisfacción laboral.
- Cuarta: En relación al estilo transformacional y el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023, se relaciona de una manera altamente significativa con $R_{\text{ho}} = 0.816$ y un $\text{Sig} = 0.011$, lo cual es menor de 0.05.
- Quinta: En relación al estilo transaccional y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023, se relaciona con una correlación directa significativa con $R_{\text{ho}} = 0.811$, lo cual es menor de 0.05.
- Sexta: En relación al estilo correctivo/evitador y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023, obtiene una relación proporcional significativa con $R_{\text{ho}} = 0.800$ y un $\text{Sig} = 0.013$, que es menor de 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Fomentar capacitaciones y talleres que fortalezcan el potencial de cada uno de los trabajadores asistenciales de un establecimiento I-4.
- Segunda: Ejecutar los instrumentos utilizados de forma virtual debido a la demanda de usuarios del sistema de salud, con la finalidad de no perjudicar los horarios de trabajo de los diferentes trabajadores asistenciales de salud.
- Tercera: A los líderes de los diferentes establecimientos de salud, que promuevan reuniones de evaluación cada cierto periodo, donde logren debatir mejoras en el trabajo e intercambien opiniones con el personal de salud a su cargo.
- Cuarta: A los próximos investigadores desarrollar este tipo de investigaciones, en hospitales y/o redes de salud y realizar las comparaciones respectivas, e implementar desde los altos mandos nuevas estrategias en el desempeño laboral con condiciones dignas de trabajo que involucre a trabajadores del sector salud, logrando una mejor calidad de atención.
- Quinta: Desarrollar nuevas investigaciones teniendo en cuenta los resultados conseguidos en esta investigación, y así partiendo de una base numérica se pueden alcanzar nuevos conocimientos desde la aplicación de un enfoque cualitativo.

REFERENCIAS

- Aleixandre Brian Duche-Pérez y Gabriela Lucia Rivera Galdos. (Abril 2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, N°54, 11.
- Bejarano, M. A. G., Camacho, K. A. A., Salas, R. P. V., & Córdova, Ó. W. S. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Innova research journal*, 3(10).
- Benetre Aguirre , L.V. (2021). Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares. Huánuco, 2019. Universidad Alas Peruanas, Huánuco. Sitio web: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9890/Tesis_Liderazgo_nivel%20satisfacci%C3%B3n%20laboral_profesionales%20enfermer%C3%ADa_Aparicio%20Pomares_Hu%C3%A1nuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calcina, M. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo (tesis de especialidad en enfermería Intensivista) Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima, Perú.
- Castillo Málaga, J. P. (2019). Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2017. Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Sitio web: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8751/B3.1844.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cereceda Quispe, Aydee. (2020). "SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLÍNICA SERVISALUD 2019". 2020, de UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER Sitio web: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3616/T061_46294108_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiang, M., & Krausse, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales, 8(1), 23-50.
- Cjahua, Z., & López, R. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es salud. Callao, 2018. Universidad Nacional del Callao, Lima. Sitio web: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3555/Cjahua%20y%20Lopez_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del INNOVA Research Journal 2021, Vol 6, No. 1, pp. 1-17 Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. URL: [https://www.uide.edu.ec/15Norte\(39\),152-164.Sitio web: https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/433/886](https://www.uide.edu.ec/15Norte(39),152-164.Sitioweb:https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/433/886)
- Cruz, A. (2019). "Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena. Cusco, 2018. Universidad Andina del Cusco. Sitio web: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3312/Yadhira_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, N. (2014). Nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados del área de salud de Huehuetenango y su relación con el género. [Tesis de título, 49 Universidad Rafael Landívar]. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cruz-Nancy.pdf>
- Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza. (2007). LIDERAZGO, CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. UNIVERSUM, 2, 22.

- Durán, E., & Arias, D. (2016). Actitud emprendedora y estilos emocionales. Contribuciones para el diseño de la formación de futuros emprendedores. *Gestión de la Educación*, 6 ,2.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango - Guatemala.
- García.V, Romerosa.M y Lloréns.F.(2007). Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. El liderazgo clínico ante el futuro y el reto de la transformación de las organizaciones sanitarias. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, vol. 16, núm.4(2007), pp. 25-46 ISSN 1019-6838.
- Gómez Sosa, E. (2021). El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz. México 2021. Universidad Veracruzana. Sitio web: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Lisette, Guevara Eduardo, Morales Guillermo, Segura Paulina y Luengo Carolina. (2012). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. enero, 2013, de Researchgate sitio web: https://www.researchgate.net/publication/262427610_relacion_de_la_satisfaccion_laboral_con_estilos_de_liderazgo_en_enfermeros_de_hospitales_publicos_santiago_chile
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Huallpa León, D. (2022). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz. Ancash 2018. Universidad Nacional “ Santiago Antunez de Mayolo”. Sitio web: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4892/T033_

70439752_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jeon YH, Merlyn T, Chenoweth L. (2010). Leadership and management in the aged care sector: a narrative synthesis. Australasian journal on ageing. Sitio web: <https://www.studocu.com/ph/n/51300560?sid=01688840924>

Josep M. Blanch. (2019). TRABAJAR Y BIENESTAR. Universitat Oberta de Catalunya, 1, 96.

Juan David Gomez Gutierrez. (2015). LOS CUATRO ESTILOS DE LIDERAZGO. 2018, de THT editorial Sitio web: https://tht.company/ebook/Los%20Cuatro%20estilos%20del%20Liderazgo_-_THT_ELDC.pdf

Marquina, C. (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. Rev. Científica ciencias de la salud, Vol. 6(1). Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/188

MINSA. (2018). Aprueban el Documento Técnico: «Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030» [Internet]. El Peruano. Peru; 2018. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-eldocumentotecnico-lineamientos-de-politica-de-resolucion-ministerial-n-1357-2018minsa-1727302-2/>

MINSA. (2019). Plan nacional de formación profesional y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud 2018-2021. Noviembre 2019, de DIGEP Sitio web: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>

Palomino Balaguer, S. M. (2019). Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018. Universidad César Vallejo, España.

Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla E, Galletti C, Ricciardi W, Damiani G (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. Int J Environ Res Public Health. 18(4). doi:

10.3390/ijerph18041552.

Varela J, Zapatero A, Gómez-Huelgas R, Maestre A, Díez-Manglano J, Barba R. (2019). El liderazgo clínico ante el futuro y el reto de la transformación de las organizaciones sanitarias. 04 de Febrero del 2019, de SEMI Sitio web: <https://medicinainternaaltovalor.fesemi.org/colaboraciones/el-liderazgoclinico-ante-el-futuro-y-el-reto-de-la-transformacion-de-las-organizaciones-sanitarias/0>

Vega, C., & Zavala, G. (2004). Tesis. Uchile. Cl. Chile,2004. Sitio web: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf

Villarroel Serrate. S. E. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia, 2020. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Sitio web: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24986/T-1281.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yallercco Quispe, L. R., & Umire Huarca , Y. (2020). Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca. Juliaca 2020.Universidad Peruana Unión. Sitio web: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3367/Luz_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Yáñez Sarmiento, J. R., & Yáñez Sarmiento, M. (2020). La satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana Sede Machala a través de la incidencia de la comunicación organizacional. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 3(1), 145-152.

Zelada, V. (2014). Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. (Tesis de especialidad) universidad nacional mayor de san marcos. Lima- Perú

ANEXOS

ANEXO 01

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo	El liderazgo, definido como la capacidad que tiene una persona para inspirar a otras a trabajar por un propósito. Un buen líder deberá tener presente cuál es su momento. Una persona puede tener la mejor motivación, el perfil y el liderazgo para realizar una labor. (Gómez, 2015).	Son categorías específicas que se obtienen según los datos registrados mediante la ejecución de cuestionarios en base a los indicadores de las dimensiones.	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada (atribuida) <hr/> Influencia idealizada (conductual) <hr/> Motivación inspiracional <hr/> Estimulación Intelectual	Nivel Bajo : 20-46 Nivel Medio: 47-73 Nivel Alto: 74-100
			Liderazgo transaccional	Consideración individualizada	Nivel Bajo : 8 -18 Nivel Medio: 19 - 29 Nivel Alto: 30 - 40
			Liderazgo correctivo/evitador	Recompensa contingente	Nivel Bajo : 8 -18 Nivel Medio: 19 - 29 Nivel Alto: 30 – 40

				Dirección por excepción activa	
				Dirección por excepción pasiva	
				Dejar hacer (laissez faire)	

Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral considerada como uno de los factores trascendentales que garantizan la eficiencia y efectividad del cumplimiento de metas de toda organización, por lo cual se indica que un empleado satisfecho es un individuo lleno de plenitudes que cumplirá con las expectativas deseadas. (Yáñez, 2020)	Son lineamientos específicos que se obtienen según los datos registrados mediante la ejecución de cuestionarios en base a los indicadores de las dimensiones.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Materiales o infraestructura donde se desenvuelve la labor.	Nivel Bajo: 5-11 Nivel Medio: 12-18 Nivel Alto: 19-25
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Grado de complacencia en relación con el incentivo.	Nivel Bajo: 4-9 Nivel Medio: 10-15 Nivel Alto: 16-20
			Políticas Administrativas	Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales.	Nivel Bajo: 5-11 Nivel Medio: 12-18 Nivel Alto: 19-25
			Relaciones Sociales	Interrelación con otros miembros de la organización.	Nivel Bajo: 4-9 Nivel Medio: 10-15 Nivel Alto: 16-20
			Desarrollo Personal	Oportunidad que tiene el trabajador para su autorrealización.	Nivel Bajo: 6-13 Nivel Medio: 14-21 Nivel Alto: 22-30
			Desempeño de Tareas	Valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad donde labora.	Nivel Bajo: 6-13 Nivel Medio: 14-21 Nivel Alto: 22-30
			Relación con la Autoridad		Nivel Bajo: 6-13

				Valoración de la relación del trabajador con el jefe directo.	Nivel Medio: 14-21 Nivel Alto: 22-30
--	--	--	--	---	--------------------------------------

ANEXO 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4

CUESTIONARIO QUE MIDE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL

(B.Bass y B. Avolio, año 2000; adaptado por C. Vega y G. Zavala, año 2004)

Estimado(a) :

Gracias por aceptar participar en la siguiente encuesta, la cual es parte de un estudio de investigación cuya finalidad es investigar la relación entre Liderazgo y la satisfacción laboral del personal asistencial del establecimiento de salud en el que usted labora. Los datos que nos proporcione tendrán un manejo confidencial, **le pedimos su total sinceridad.**

Sección 01: Datos Generales

Género: Femenino Masculino Edad:

_____ años cumplidos.

Tiempo que lleva trabajando en la institución: menos de 1 año más de 1 año

Vínculo Laboral: _____

Sección 2: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (Versión Evaluadores)

- El cuestionario sirve para describir el estilo de dirección o liderazgo de su jefe inmediato.
- Indique el grado en que cada frase se ajusta a la manera de dirigir de su jefe.
- Por favor responda todos los ítems, usando la siguiente escala de clasificación. •
Marque la opción elegida con un aspa (x)

Nunca	De vez en cuando	A veces	Bastante	Casi siempre
1	2	3	4	5

N°	COMENTARIO	ESCALA DE CLASIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	1	2	3	4	5
2	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.	1	2	3	4	5
3	Evita intervenir hasta que los problemas se agravan.	1	2	3	4	5
4	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada.	1	2	3	4	5
5	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante	1	2	3	4	5
6	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	1	2	3	4	5

7	Está ausente cuando se le necesita.	1	2	3	4	5
8	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
9	Habla del futuro con optimismo.	1	2	3	4	5
10	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	1	2	3	4	5
11	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento.	1	2	3	4	5
12	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar.	1	2	3	4	5
13	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	1	2	3	4	5
14	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	1	2	3	4	5
15	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	1	2	3	4	5
16	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.	1	2	3	4	5
17	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles".	1	2	3	4	5
18	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.	1	2	3	4	5
19	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo.	1	2	3	4	5
20	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar.	1	2	3	4	5
21	Actúa de forma que se gana mi respeto.	1	2	3	4	5

2 2	Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos.	1	2	3	4	5
2 3	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	1	2	3	4	5
2 4	Lleva un registro de todos los errores.	1	2	3	4	5
2 5	Da muestras de poder y confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
2 6	Presenta una convincente visión del futuro.	1	2	3	4	5
2 7	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido.	1	2	3	4	5
2 8	Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
2 9	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas.	1	2	3	4	5
3 0	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	1	2	3	4	5
3 1	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.	1	2	3	4	5
3 2	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	1	2	3	4	5
3 3	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.	1	2	3	4	5
3 4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar.	1	2	3	4	5
3 5	Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.	1	2	3	4	5
3 6	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	1	2	3	4	5

Sección 3: Test escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala.

Totalmente de acuerdo	= TA
De acuerdo	= A
Indeciso	= I
En Desacuerdo	= D
Total desacuerdo	= TD

N °	COMENTARIO	T A	A I	D	T D
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.				
6	Los jefes son comprensivos.				
7	Me siento mal con lo que gano.				
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.				
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				
11	Me siento realmente útil con la labor que hago.				

1 2	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.					
1 3	El ambiente donde trabajo es confortable.					
1 4	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
1 5	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
1 6	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
1 7	Me disgusta mi horario.					
1 8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
1 9	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
2 0	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
2 1	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
2 2	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
2 3	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
2 4	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
2 5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
2 6	Mi trabajo me aburre.					
2 7	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

¡GRACIAS!!!

CATEGORIZACIÓN QUE MIDE EL LIDERAZGO Y SUS DIMENSIONES

LIDERAZGO	Bajo	Medio	Alto
	36-83	84-131	132-180
Liderazgo Transformacional (ítems 10, 18, 21, 25, 6, 14, 23, 24, 9, 13, 26, 36, 2, 8, 30, 32 15, 19, 29, 31)	20 - 46	47 - 73	74 - 100
Liderazgo Transaccional (ítems 1, 11, 16, 35, 4, 22, 24, 27)	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Liderazgo Correctivo/evitador (ítems 3, 12, 17, 20 5, 6, 28, 33)	8-18	19 - 29	30 - 40

CATEGORIZACIÓN QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS DIMENSIONES

SATISFACCIÓN LABORAL	Bajo	Medio	Alto
	36-83	84-131	132-180
Condiciones físicas y/o Materiales (ítems 1, 13, 21, 28, 32)	5-11	12-18	19-25
Beneficios laborales y/o remunerativos (ítems 2, 7, 14, 22)	4-9	10-15	16-20
Políticas Administrativas (ítems 8, 15, 17, 23, 33)	5-11	12-18	19-25
Relaciones Sociales (ítems 3, 9, 16, 24)	4-9	10-15	16-20
Desarrollo Personal (ítems 4, 10, 18, 25, 29, 34)	6-13	14-21	22-30
Desempeño de Tareas (ítems 5, 11, 19, 26, 30, 35)	6-13	14-21	22-30
Relación con la Autoridad (ítems 6, 12, 20, 27, 31, 36)	6-13	14-21	22-30

FICHA TÉCNICA

“Cuestionario que mide estilos de Liderazgo”

Nombre del Instrumento: Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio.

Autoras: Adaptado por Carolina Vega y Gloria Zavala.

Descripción del instrumento: Para la variable liderazgo, el cuestionario estuvo constituido por 36 preguntas, distribuidas en 20 preguntas para la dimensión liderazgo transformacional, 8 preguntas para la dimensión liderazgo transaccional y 8 preguntas para la dimensión liderazgo correctivo/evitador; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas por cinco categorías: Casi siempre=5 puntos, Bastante=4 puntos, A veces=3 puntos, De vez en cuando=2 punto, Nunca=1 puntos.

Duración del proceso: 20 min.

Confiabilidad y validez:

Baremación: Nivel de liderazgo bajo (36-83), medio (84-131) y alto (132-180).

“Cuestionario que mide el nivel de Satisfacción Laboral”

Nombre del Instrumento: Escala de satisfacción laboral.

Autoras: Sonia Palma Carrillo.

Descripción del instrumento: Para la variable satisfacción laboral, la escala estuvo constituida por 36 preguntas, distribuidas en 5 preguntas para la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales, 4 preguntas para la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos, 5 preguntas para la dimensión Políticas Administrativas, 4 preguntas para la dimensión Relaciones Sociales, 6 preguntas para la dimensión Desarrollo Personal, 6 preguntas para la dimensión Desempeño de Tareas y 6 preguntas para la dimensión Relación con la Autoridad; las respuestas de la escala estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco

categorías: Totalmente de acuerdo=5 puntos, de acuerdo=4 puntos, indeciso=3 puntos, en desacuerdo=2 puntos, y totalmente en desacuerdo=1 punto. 54

Duración del proceso: 20 min.

Confiabilidad y validez:

Baremación: Nivel de satisfacción laboral bajo (36-83), medio (84-131) y alto (132-180).



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según el instrumento revisado, denominado "CUESTIONARIO QUE MIDE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL" de la investigación titulada: "Liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4"

Se concluye lo siguiente:

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR: Dr./ Mg. Mg. Ana Villa Florian

DNI: 2716 9275

ESPECIALIDAD DEL VALIDOR: Maestría en pedagogía universitaria / Especialista en Emergencias obstétricas

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

Trujillo, 16 de Abril del 2023

Mg. Ana Villa Florian
OBSTETRA - COP: 16497
Especialista en Emergencias Obstétricas
ANOE-13.H - E.O.

Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según el instrumento revisado, denominado "CUESTIONARIO QUE MIDE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL" de la investigación titulada: "Liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4"

Se concluye lo siguiente:

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR: Dr./Mg. Mg. Aracelly Sagastegui Coicachea

DNI: 18142112

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Maestra en ciencias oblétricas

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

Trujillo, 17 de Abril del 2023


Mg. Aracelly J. Sagastegui Coicachea
OBSTETRA
COP 14776
JEFATURA

Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según el instrumento revisado, denominado "CUESTIONARIO QUE MIDE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL" de la investigación titulada: "Liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4"

Se concluye lo siguiente:

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en los cuestionarios presentados.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR: Dr./ Mg. Mg. Yessica Diaz Alegre

DNI: 18157717

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: _____

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

Trujillo, 27 de Abril del 2023


Mg. Yessica M. Diaz Alegre
OBSTETRA
CCP 1911

Firma del experto Informante

ANEXO 04

Confiabilidad del Instrumento que mide Estilos de liderazgo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	36

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	125,87	381,568	,844	,953
i2	125,53	392,947	,748	,954
i3	124,93	416,478	,436	,956
i4	125,03	405,206	,585	,955
i5	125,80	416,924	,369	,956
i6	125,23	399,151	,709	,954
i7	125,07	408,685	,554	,955
i8	126,47	414,533	,336	,957
i9	125,37	369,068	,818	,954
i10	125,60	395,628	,785	,954
i11	125,47	414,671	,470	,956
i12	125,47	393,499	,761	,954
i13	125,60	395,697	,683	,954
i14	125,43	402,806	,687	,955
i15	125,57	406,875	,508	,956
i16	125,43	409,702	,507	,956

i17	125,43	411,082	,493	,956
i18	125,30	403,597	,553	,955
i19	125,60	404,317	,667	,955
i20	125,43	401,495	,692	,954
i21	125,53	408,602	,534	,955
i22	125,43	403,495	,666	,955
i23	125,37	404,999	,573	,955
i24	125,57	406,668	,670	,955
i25	125,60	407,076	,482	,956
i26	125,40	408,110	,562	,955
i27	125,43	399,357	,754	,954
i28	125,43	411,013	,495	,956
i29	125,53	407,982	,553	,955
i30	125,50	410,259	,548	,955
i31	125,50	414,741	,394	,956
i32	125,57	404,668	,622	,955
i33	125,33	406,092	,548	,955
i34	125,47	402,051	,617	,955
i35	125,40	406,386	,654	,955
i36	125,63	401,275	,764	,954

Confiabilidad del Instrumento que mide Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	36

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	129,73	398,202	,869	,962
i2	129,53	422,533	,720	,963
i3	129,37	417,137	,740	,962
i4	129,67	424,368	,692	,963
i5	129,53	420,878	,666	,963
i6	129,47	424,740	,598	,963

i7	129,27	417,995	,749	,962
i8	129,67	425,126	,524	,964
i9	129,33	420,506	,660	,963
i10	129,43	420,944	,681	,963
i11	129,50	438,672	,248	,965
i12	129,53	424,947	,582	,963
i13	129,27	417,926	,785	,962
i14	129,77	422,185	,726	,963
i15	129,43	420,530	,637	,963
i16	129,60	421,559	,704	,963
i17	129,67	426,989	,608	,963
i18	129,33	416,092	,777	,962
i19	129,53	424,947	,612	,963
i20	129,43	416,461	,806	,962
i21	129,47	421,223	,698	,963
i22	129,50	427,293	,547	,963
i23	129,53	419,913	,760	,962
i24	129,07	429,582	,539	,964
i25	129,43	423,495	,673	,963
i26	129,40	425,283	,501	,964
i27	129,37	425,482	,632	,963
i28	129,63	420,723	,765	,962
i29	129,53	423,706	,590	,963
i30	129,50	421,500	,654	,963
i31	129,43	420,599	,690	,963
i32	129,33	434,299	,369	,964
i33	129,43	425,426	,651	,963
i34	129,27	435,168	,319	,965
i35	129,13	422,671	,758	,962
i36	129,73	430,685	,566	,963

ANEXO 05

CONSENTIMIENTO LIBRE Y ESCLARECIMIENTO TITULO

DE LA INVESTIGACIÓN:

“Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 , 2023” **OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Determinar la relación entre liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4.

Yo:..... Peruana (o), con DNI N°..... con.....años de edad, domiciliada (o) en.....del Distrito de Trujillo, expreso mediante el siguiente documento tener conocimiento de los fines, alcances y consecuencias de la investigación, conducida por la investigadora: GUTIERREZ ATOCHE LOURDES MARISETH, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo , habiendo sido enterada de todos los pormenores, acepto participar en la investigación y cuestionarios que se presenten; con seguridad del caso, que las informaciones serán confidenciales, mi identidad no será revelada y habrá la libertad de participar o retirarme en cualquier momento, además que firmo mi participación.

Trujillo,..... de..... del 2023

Firma

ANEXO 06

Base de datos de Variables

Variable I : Liderazgo

	LIDERAZGO TRASFORMACIONAL															LIDERAZGO TRANSACCIONAL							LIDERAZGO CORRECTIVO/EVITADOR														
	P 10	P 18	P 21	P 25	P 6	P 14	P 23	P 24	P 9	P 13	P 26	P 36	P 2	P 8	P 30	P 32	P 15	P 19	P 29	P 31	P 1	P 11	P 16	P 35	P 4	P 22	P 24	P 27	P 3	P 12	P 17	P 20	P 5	P 6	P 28	P 33	
Encuesta 1	4	3	4	5	3	4	3	2	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	
Encuesta 2	3	3	4	5	2	5	4	2	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4
Encuesta 3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	
Encuesta 4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	
Encuesta 5	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	
Encuesta 6	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	
Encuesta 7	5	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	
Encuesta 8	4	4	5	3	3	4	5	2	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
Encuesta 9	3	1	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
Encuesta 10	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	
Encuesta 11	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	
Encuesta 12	1	2	4	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	
Encuesta 13	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	
Encuesta 14	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	
Encuesta 15	2	4	5	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
Encuesta 16	2	3	4	5	3	3	2	2	1	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 17	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 18	1	1	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
Encuesta 19	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	
Encuesta 20	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	
Encuesta 21	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	
Encuesta 22	2	4	5	4	4	4	4	2	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	
Encuesta 23	3	4	4	3	3	3	5	2	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	
Encuesta 24	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	
Encuesta 25	4	5	4	5	3	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	
Encuesta 26	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	

Encuesta 27	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
Encuesta 28	2	3	4	5	4	3	3	2	1	4	3	2	4	3	1	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
Encuesta 29	1	2	4	3	3	4	4	1	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	
Encuesta 30	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 31	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 32	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	
Encuesta 33	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 34	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 35	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
Encuesta 36	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	
Encuesta 37	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 38	3	3	4	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	
Encuesta 39	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	
Encuesta 40	2	3	4	5	3	3	2	2	1	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 41	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
Encuesta 42	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	
Encuesta 43	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
Encuesta 44	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 45	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	
Encuesta 46	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 47	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	
Encuesta 48	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 49	1	2	4	3	4	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
Encuesta 50	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	
Encuesta 51	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 52	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 53	2	3	4	5	3	4	2	2	1	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 54	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 55	4	3	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	
Encuesta 56	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	

Encuesta 57	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
Encuesta 58	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
Encuesta 59	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
Encuesta 60	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	
Encuesta 61	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 62	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
Encuesta 63	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 64	3	2	4	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Encuesta 65	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	
Encuesta 66	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 67	1	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	
Encuesta 68	2	3	3	4	3	4	2	2	1	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 69	2	3	4	4	3	3	2	2	1	3	4	5	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 70	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 71	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 72	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 73	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 74	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	
Encuesta 75	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	
Encuesta 76	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	
Encuesta 77	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 78	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 79	3	2	4	4	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	
Encuesta 80	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 81	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
Encuesta 82	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	
Encuesta 83	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	
Encuesta 84	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	

Variable II: Satisfacción Laboral

	Condiciones físicas y/o materiales					Beneficios laborales y/o remunerativos				Políticas Administrativas					Relaciones Sociales				Desarrollo Personal						Desempeño de Tareas					Relación con la Autoridad							
	P1	P13	P21	P28	P32	P2	P7	P14	P22	P8	P15	P17	P23	P33	P3	P9	P16	P24	P4	P10	P18	P25	P29	P34	P5	P11	P19	P26	P30	P35	P6	P12	P20	P27	P31	P36	
Encuesta 1	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	
Encuesta 2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	
Encuesta 3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	
Encuesta 4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
Encuesta 5	2	3	2	3	2	4	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
Encuesta 6	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	
Encuesta 7	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	
Encuesta 8	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	
Encuesta 9	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
Encuesta 10	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	
Encuesta 11	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	
Encuesta 12	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	
Encuesta 13	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	
Encuesta 14	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	
Encuesta 15	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	
Encuesta 16	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
Encuesta 17	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	
Encuesta 18	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	
Encuesta 19	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
Encuesta 20	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
Encuesta 21	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	
Encuesta 22	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	
Encuesta 23	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3	
Encuesta 24	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	
Encuesta 25	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	
Encuesta 26	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	
Encuesta 27	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	
Encuesta 28	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	

Encuesta 29	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4				
Encuesta 30	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4				
Encuesta 31	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3					
Encuesta 32	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4				
Encuesta 33	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4			
Encuesta 34	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4			
Encuesta 35	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3				
Encuesta 36	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3			
Encuesta 37	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3			
Encuesta 38	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3				
Encuesta 39	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 40	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4		
Encuesta 41	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3			
Encuesta 42	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 43	1	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3		
Encuesta 44	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3		
Encuesta 45	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
Encuesta 46	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3		
Encuesta 47	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	
Encuesta 48	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 49	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
Encuesta 50	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 51	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4
Encuesta 52	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	
Encuesta 53	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
Encuesta 54	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3		
Encuesta 55	5	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2		
Encuesta 56	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4		
Encuesta 57	2	2	3	2	4	5	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3		
Encuesta 58	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 59	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2		
Encuesta 60	1	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3		

Encuesta 61	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4		
Encuesta 62	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3				
Encuesta 63	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3				
Encuesta 64	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3			
Encuesta 65	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3		
Encuesta 66	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 67	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
Encuesta 68	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2		
Encuesta 69	2	4	2	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
Encuesta 70	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 71	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3		
Encuesta 72	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 73	1	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
Encuesta 74	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
Encuesta 75	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
Encuesta 76	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3		
Encuesta 77	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
Encuesta 78	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3		
Encuesta 79	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3		
Encuesta 80	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4		
Encuesta 81	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4		
Encuesta 82	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3		
Encuesta 83	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3		
Encuesta 84	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3		

FIGURA 01



FIGURA 02





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023", cuyo autor es GUTIERREZ ATOCHE LOURDES MARISETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIPI4 el 30- 07-2023 08:12:08

Código documento Trilce: TRI - 0613666