



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores de un
establecimiento de salud de Chimbote, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Celestino Espiritu, Luz Paola (orcid.org/0009-0006-5280-3093)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Pascual Albitres, Rosa Gabriela (orcid.org/0000-0003-4486-0726)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud Alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX , PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de Salud de Chimbote, 2024", cuyo autor es CELESTINO ESPIRITU LUZ PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 11 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 11-08-2024 09:10:02
PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA DNI: 09452225 ORCID: 0000-0003-4486-0726	Firmado electrónicamente por: RPASCUALA el 11-08-2024 09:10:02

Código documento Trilce: TRI - 0857947



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CELESTINO ESPIRITU LUZ PAOLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de Salud de Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CELESTINO ESPIRITU LUZ PAOLA DNI: 46357248 ORCID: 0009-0006-5280-3093	Firmado electrónicamente por: LCELESTINOE el 17- 08-2024 23:21:40

Código documento Trilce: INV - 1757552

DEDICATORIA

A mi hija, por ser mi mayor motivación y fortaleza, brindándome las ganas de seguir superando cualquier obstáculo y superarme como profesional, así como ser un ejemplo a seguir para ella.

A mi madre, por ser mi apoyo incondicional en todo momento, por educarme con amor y brindarme un ejemplo de fortaleza y superación.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por guiar siempre mis pasos, cuidarme y darme fortaleza.

A la Universidad César Vallejo y a mis profesores que contribuyeron a incrementar mis conocimientos.

A mi asesora Dra. Pascual Albitres Rosa, por su orientación y apoyo constante para la realización y culminación de mi tesis.

A mi familia por el apoyo incondicional y paciencia durante todo el tiempo de estudios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre el liderazgo y satisfacción laboral.....	18
Tabla 2: Estilos de Liderazgo de los trabajadores.....	19
Tabla 3: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.....	21
Tabla 4: Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral.....	23
Tabla 5: Relación entre el liderazgo transaccional y satisfacción laboral.....	24
Tabla 6: Relación entre el liderazgo laissez Faire y satisfacción laboral.....	25

RESUMEN

La presente investigación: “Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote, 2024; cuyo objetivo general fue determinar la relación existente entre los estilos de Liderazgo y satisfacción laboral, contribuye al tercer objetivo de desarrollo sostenible que es Salud y bienestar. Esta investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, tuvo una muestra de 124 trabajadores, los instrumentos empleados para recolectar los datos fueron cuestionarios y como técnica la encuesta, estos instrumentos fueron confiables y válidos para su aplicación. Los resultados determinaron que existe una relación significativa y directa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, con una correlación de Pearson de $r = 0.289$ con probabilidad $p = 0.001$ ($p < 0.05$), aceptando la H_1 ; por otro lado, se identificó que el estilo de liderazgo predominante de los coordinadores de área fue el transaccional con un 73.4%, también se obtuvo que el 71% de los trabajadores se encuentran Satisfechos laboralmente. A su vez se determinó que el liderazgo transformacional guarda relación significativa con la satisfacción laboral, a diferencia del transaccional y *laissez faire* que no guardan relación.

Palabras clave: liderazgo, satisfacción, transformacional, transaccional

ABSTRACT

The present research: "Leadership and job satisfaction of workers in a health establishment in Chimbote, 2024; whose general objective was to determine the relationship between leadership styles and job satisfaction, contributes to the third objective of sustainable development, which is health and well-being. This research was of basic type, with quantitative approach, non-experimental design, correlational level, had a sample of 124 workers, the instruments used to collect data were questionnaires and as a technique the survey, these instruments were reliable and valid for its application. The results determined that there is a significant and direct relationship between leadership styles and job satisfaction, with a Pearson correlation of $r = 0.289$ with probability $p = 0.001$ ($p < 0.05$), accepting the H_1 ; on the other hand, it was identified that the predominant leadership style of the area coordinators was transactional with 73.4%, it was also obtained that 71% of the workers are Job Satisfied. In turn, it was determined that transformational leadership is significantly related to job satisfaction, unlike transactional and laissez faire, which are not related.

Keywords: leadership, satisfaction, transformational, transactional, transactional.

I. INTRODUCCIÓN:

En la última década, el desarrollo de la tecnología y la globalización del mercado han propiciado una constante transformación en las organizaciones (Niño y Parra, 2019). En este contexto, es necesario desarrollar y mejorar técnicas que optimicen el desempeño organizacional para mantener una competitividad sostenida (Rozo et al., 2019). Según Alsaqqa y Akyürek (2021), el liderazgo juega un papel trascendental en la creación, desarrollo y transformación de la cultura organizacional, así como en la superación de sus desafíos. El liderazgo en el entorno organizacional es primordial para el adecuado funcionamiento de la institución, ya que para que una organización sea exitosa dependerá en gran medida de las cualidades de su líder. Por este motivo, la Satisfacción Laboral y el Liderazgo vienen siendo objeto de estudio en diferentes sectores del mercado laboral (Niño y Parra, 2019).

Este estudio busca contribuir en alguna medida al cumplimiento del tercer Objetivo de desarrollo Sostenible que es garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, dentro del cual nos identificamos principalmente con una de sus metas que es aumentar sustancialmente la contratación, desarrollo, capacitación y retención del personal de salud en países en desarrollo (ONU, 2024); por tal motivo a través de este estudio pretendemos identificar el grado de satisfacción de los trabajadores de salud en relación al liderazgo ejercido por sus jefes de área, con la finalidad de brindar estrategias para garantizar un alto grado de satisfacción laboral del trabajador, permitiendo de esta manera impulsar cambios a nivel organizacional que permitan que el trabajador se desarrolle de manera óptima en la realización de sus labores, logrando así ofrecer a la comunidad un servicio de salud de calidad, consiguiendo un beneficio tanto para el trabajador como para la población, alineándonos al objetivo de desarrollo sostenible antes mencionado (Dumont et al., 2023)

Además, debido a la pandemia de COVID-19, la población ha tenido la necesidad de ajustar su estilo de vida y sus actividades laborales (Li et al., 2021). En este nuevo contexto, el liderazgo se redefine, y es necesario realizar ajustes para enfrentar circunstancias inexploradas, donde el ámbito laboral se expande más allá de la entidad, y la toma de decisiones se ve influenciada no solo por el entorno competitivo, sino también por un enfoque más humano (Reynaldos, 2020). Por lo tanto, el

liderazgo se convierte en una competencia crucial para la práctica profesional en el sector salud, especialmente en una sociedad cada vez más globalizada y frente a un mercado laboral contemporáneo y competitivo (Pazetto y Kowal, 2016; Almeida et al., 2020).

En Brasil, Almeida et al. (2020) identificaron que los coordinadores de enfermería de SAMU deben fortalecer su liderazgo para superar las barreras existentes en su práctica y mejorar sus habilidades, garantizando así la satisfacción de los profesionales en urgencias y emergencias. Por otro lado, una encuesta internacional sobre actitudes hacia los beneficios en Latinoamérica, realizada por la consultora WTW a 5028 empleados de diferentes empresas privadas en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, reveló que el 45% de los trabajadores latinoamericanos planeaba cambiar de empleo. De estos, el 42% se sentía agotado y el 48% sufría de depresión, además de otros factores que afectaban negativamente la satisfacción laboral (S.L.) (Colombo, 2022).

En Perú, se ha demostrado que un liderazgo eficaz contribuye a que los empleados se sientan satisfechos con su empleo. Sin embargo, si la percepción del trabajador sobre su entorno laboral no corresponde con su rendimiento, puede surgir insatisfacción laboral (Yslado et al., 2019). De acuerdo con una encuesta nacional sobre satisfacción en el trabajo realizada por la Consultora Ackermann International en 2020, solo el 24% de los encuestados se sentía contento en su empleo (Chair, 2022). Además, un estudio realizado por Bumeran reveló que el 42% de los trabajadores peruanos se encuentran en una etapa de renuncia silenciosa (Reyes, 2023).

En un establecimiento de salud en Chimbote se han identificado diversos problemas que afectan tanto al personal como a los pacientes. La actitud negativa de la jefatura y la falta de un liderazgo efectivo han generado un ambiente de desmotivación entre los trabajadores. La ausencia de una guía clara y un apoyo constante ha desalentado al personal, resultando en un bajo nivel de compromiso. Esta falta de liderazgo se manifiesta en una motivación deficiente, con empleados que solo cumplen con lo mínimo necesario para sus tareas diarias. La insatisfacción laboral es evidente: los trabajadores no sienten que su labor sea valorada ni se sienten inspirados para rendir

al máximo. Al finalizar su jornada, se retiran puntualmente sin mostrar disposición a dedicar tiempo adicional para mejorar la atención o resolver problemas pendientes. Esta desmotivación afecta directamente la calidad del servicio a los pacientes, ya que el trato carece de la empatía necesaria. Además, la constante presión laboral ha generado altos niveles de estrés, afectando tanto la salud como el rendimiento del personal. Este estrés sostenido incrementa la probabilidad de errores y compromete la eficacia en la atención médica, poniendo en riesgo tanto al personal como a los pacientes. Los conflictos frecuentes entre empleados y entre diferentes áreas del establecimiento han creado un ambiente de trabajo tóxico. La falta de cohesión y las tensiones constantes dificultan la colaboración y el trabajo en equipo, impidiendo que el establecimiento funcione de manera eficiente. Esta situación afecta gravemente la operatividad y la satisfacción tanto del personal como de los pacientes. La problemática en este establecimiento de salud es compleja y multifacética. La falta de un liderazgo adecuado, el compromiso insuficiente del personal, la presión laboral extrema y los conflictos internos contribuyen a un entorno laboral insatisfactorio y a una atención al paciente que no cumple con los estándares esperados. Abordar estos problemas requiere un enfoque integral y comprometido para mejorar tanto el ambiente laboral como la calidad de la prestación de salud ofrecido a la comunidad.

Según lo anteriormente planteado se tiene como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación existente entre liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024?

De manera general se esperó: Determinar la relación existente entre Liderazgo y satisfacción laboral (S.L.) de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024 y se plantearon los siguientes objetivos específicos; identificar los estilos de liderazgo de las jefaturas del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024; definir la S. L. de los empleados del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024; descubrir la relación existente entre liderazgo transformacional y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024, conocer la relación existente entre liderazgo transaccional y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024 y establecer la relación existente entre liderazgo Laissez faire y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.

Este estudio encontró su fundamentación teórica en la comprensión de la relación entre un liderazgo efectivo en entornos de atención médica y la satisfacción en el trabajo de los empleados, lo que amplía el marco teórico para investigaciones futuras. Desde una perspectiva práctica, este estudio busca identificar la relación que existe entre el liderazgo y la S.L. de los empleados del establecimiento de salud, permitiendo detectar problemas y áreas críticas en el establecimiento de salud. Esto a su vez, impulsa la búsqueda de soluciones y estrategias para que el personal se encuentre satisfecho y garantizar la atención oportuna a los pacientes. Socialmente, esta investigación busca beneficiar tanto al personal que labora en la entidad como a la comunidad, al lograr una mejor calidad de atención en salud mediante la identificación y resolución de problemas relacionados con el liderazgo y la S. L.

Según lo anteriormente planteado se tiene como hipótesis general de investigación: H_i : Existe una relación directa y significativa entre liderazgo y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024; H_0 : No existe una relación directa y significativa entre liderazgo y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.

La finalidad del marco teórico de esta investigación es dar a conocer y explicar las definiciones relacionadas con las variables que serán estudiadas, un resumen de los antecedentes de investigaciones nacionales e internacionales; así como exponer respecto a las bases pedagógicas, psicológicas y epistemológicas.

Internacionalmente, Nuñez, et al. (2021), realizó un estudio en México, con una muestra de 45 enfermeras que trabajan en el área de Hospitalización de un nosocomio de nivel II, con el propósito de identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo que perciben y la S. L. de dicho personal en su trabajo. Su estudio fue no experimental, prospectivo y transversal, utilizando 1 cuestionarios para cada una de sus variables de estudio. Obteniendo como resultado que el 64.7% de las encuestadas, perciben un liderazgo transaccional; el 14.7% identifica un liderazgo Laissez faire, mientras que el 20.6% un liderazgo transformacional. Respecto a la satisfacción con su trabajo, el 58,8% se encontraban moderadamente satisfechas, un 23,5% muy satisfechas, sólo un 5,9%se encontraban insatisfechas, mientras que el

11.8% eran indiferentes; con una correlación no significativa. Concluyendo que no se pudo demostrar una relación directa entre sus dos variables.

Mohamed y Saeed (2022). En las Maldivas, realizaron un estudio cuantitativo en 6 Hospitales de la ciudad de Malé, en donde participaron 226 médicos que laboraban en dichos nosocomios, con la finalidad de descubrir la percepción que tienen respecto al estilo de liderazgo que tienen sus superiores, así como identificar la relación entre estos estilos y la S. L. de dichos médicos. Teniendo como resultado que el 27% de los médicos consideran que sus superiores tienen un estilo de liderazgo autocrático, un 26% democrático, un 24 % transformacional, un 19% transaccional, mientras que un 4 % un estilo laissez faire. Respecto a la satisfacción laboral, se obtuvo que el 50% de ellos se encuentran insatisfechos con el estilo de liderazgo de sus superiores. Mediante la prueba de correlación de Spearman, se mostró que el estilo transformacional tuvo un efecto positivo significativo en la S. L. de los trabajadores, con $r_{ho} = 0.187$ y $p = 0.005$, a diferencia de los estilos: transaccional y laissez faire que tuvieron un impacto negativo significativo, con un $r_{ho} = -0.439$, $p = 0.000$ y un $r_{ho} = -0.205$, $p = 0.002$, respectivamente.

Durowade, et al. (2020). En Nigeria, realizó un estudio con 396 trabajadores de hospitales terciarios, con el propósito de evaluar los estilos de liderazgo y S. L. de dicho personal asistencial, siendo este estudio de corte transversal y usando una técnica de muestreo polietápico. Teniendo como resultado que el 65% de los empleados encuestados tenían un nivel moderado de satisfacción, el 31% un nivel bajo, mientras que el 2,8% se mostraron insatisfechos y sólo el 1,5% estaban muy satisfechos laboralmente. Concluyendo que muy pocos trabajadores se encuentran muy satisfechos con su trabajo. Respecto a los tipos de liderazgo, a través de la correlación de Pearson se determinó que los estilos transformacional y transaccional mostraron una relación positiva con la S. L., con una $r_{ho} = 0.400$, $p = <0.001$ y una $\rho = 0.255$, $p = <0.001$, respectivamente; mientras que el liderazgo Laissez faire mostró una relación negativa, con $r_{ho} = -0.084$ y $p = 0.094$.

Moumouri, (2021), realizó un estudio en el Hospital General de Corfú en Grecia, en donde participaron 138 enfermeras que laboran en dicho nosocomio, teniendo como finalidad identificar el tipo de liderazgo que predomina, así como la S. L. de las

trabajadoras de salud, siendo un estudio de corte transversal y en donde se utilizaron 2 cuestionarios de acuerdo a las variables. Se obtuvo como resultado que el 67.2% de las enfermeras encuestadas están satisfechas con su trabajo, el 16.8% se encuentran muy satisfechas, mientras que el 11.7% están insatisfechas y sólo el 4,4% muy insatisfechas; respecto a la otra variable, se encontró que predominan los estilos transformacional y transaccional y en menor cantidad el laissez faire. Concluyendo que la relación existente entre las tres dimensiones de liderazgo y S. L. fue positiva.

Bracamonte y Gonzales (2021) realizaron un estudio en la capital de Argentina, que fue de tipo descriptivo y de corte transversal, con diseño observacional, del cual su finalidad fue descubrir la relación que guarda el liderazgo y la S. L. de una institución hospitalaria de la localidad; en donde tuvieron una población muestral de 73 enfermeros, en donde se obtuvo como resultado que según la percepción de los encuestados, en dicha institución se desarrolla un liderazgo transaccional, seguido de un liderazgo democrático y con el menor porcentaje un liderazgo Laissez faire, con respecto a la satisfacción laboral, encontraron que el 83,6% de los enfermeros están satisfechos con su trabajo, mientras que el 16,4 refirieron estar poco satisfechos. Así mismo se pudo identificar la inexistencia de una correlación de importancia entre los tipos de liderazgo y S. L.

A nivel nacional, Mendoza y Tejada (2019), realizaron un estudio en la región Amazonas, utilizando un enfoque cuantitativo, nivel relacional de tipología observacional, transversal y analítico, usando una muestra de 72 licenciados de enfermería; dando como resultados que el tipo de liderazgo que ejerce predominio en los jefes, es el tipo transaccional con la mitad de los encuestados (50%), respecto a la satisfacción laboral, los licenciados refirieron estar poco satisfechos con menos del 50%, y realizando una comparación entre las variables se puede mencionar que dicha población se encuentra satisfecha con el tipo de liderazgo transaccional con un 25%. Como conclusión, respecto a la estadística existe una relación importante entre los tipos de liderazgo y la S. L.

Susanibar (2022) en la ciudad de Paramonga, realizó un estudio no experimental cuantitativo, correlacional transversal, con el propósito de identificar la relación que guarda el estilo de liderazgo y la S. L. es de salud, para este estudio se tuvo como

muestra a 98 personales de salud, y el cuestionario estuvo conformado por un cuestionario de aproximadamente 30 preguntas, divididas en 5 categorías, basadas en la escala Likert. Como resultado obtuvieron que el 75,51 % de los encuestados sienten que existe un liderazgo regular, casi un 25% considera que el liderazgo es bueno, así mismo se encontrón que un poco más de la mitad de encuestados se siente satisfecho de forma regular, mientras que el 42%se encuentra bien satisfecho laboralmente. Para identificar la correlación que existe entre estas 2 variables, estadísticamente se aplicó la prueba no paramétrica de Rho Spearman, con la cual se obtuvo $p=0.000$, por lo cual, se aceptó hipótesis general en donde afirman que existe una relación significativa entre los tipos de liderazgo y la S. L.

Referente a la primera variable Liderazgo, su origen se remonta desde el entorno de las pequeñas comunidades y sectas religiosas, los movimientos religiosos consideran como los primeros líderes a figuras como Moisés, Jesús o Mahoma, cuya personalidad sobresaliente y única es capaz de movilizar y guiar a las masas hacia un objetivo en común y en busca de caminos para la salvación, considerándolos así prototipos de liderazgo. (Grados et al, 2014, p.172)

Ojeda (2017) lo define como la forma en que los líderes guían y orientan a sus subordinados. Esta forma en que ejercen autoridad y la manera en que se manifiestan las relaciones entre jefe y trabajador, se pueden expresar en diferentes estilos. Los estilos de liderazgo hacen referencia a los procesos de influencia del grupo, que tienen como objetivo alcanzar una serie de metas que tienen en común.

El liderazgo es primordial para el funcionamiento adecuado de las prestaciones de salud, la asistencia sanitaria y por último para el sistema de salud en general, transformándose así en una parte fundamental de las gestiones sanitarias y en un elemento influyente de la cultura organizacional de la institución (Valbuena, et al. 2021).

La importancia del liderazgo en el sistema de salud, según Barria (2020), es que el líder va a ejercer un papel fundamental en la búsqueda del correcto desempeño y desenvolvimiento de los trabajadores, logrando una adecuada atención y cuidado de la salud de los usuarios en general.

Según Castro, et al. (2007) en el estudio del liderazgo se pueden encontrar diferentes enfoques:

El enfoque de rasgos, escuela que tuvo su principal auge en entre las décadas de los 20 y 50, pero también ha tenido un resurgimiento a partir de los años noventa hasta la década actual, después de haber estado inactivo durante muchos años. Se considera dentro de las teorías “del gran hombre” en donde se sugiere que las personas tienen ciertas características o rasgos innatos que diferencian a quienes se les considera como líderes y a quienes no. (Bass, 1990).

El enfoque conductual, esta escuela tuvo su auge entre las décadas de los 50 y 60, se enfoca en el estudio del comportamiento del líder y el vínculo que existe entre estas conductas y el liderazgo efectivo que ejerce. Estos estudios se realizaron en la Ohio State University, en donde encontraron que los seguidores captan el comportamiento de su líder basado en dos categorías independientes, que son iniciación de la estructura y la otra es la consideración. La primera se refiere a las conductas orientadas a la realización de las tareas, como organizar el trabajo, definir y designar funciones, obligaciones, etc, en la búsqueda del logro de metas; y la segunda son comportamientos cuya finalidad es mantener o mejorar la relación existente entre el líder y las personas que lo siguen, incluyendo el respeto, la confianza, etc. (Universidad del Norte de México, 2021)

El enfoque situacional, está basado principalmente en la opinión de que diversos modelos de conductas podrían ser adecuadas en situaciones diferentes, pero una misma conducta no es adecuada para todas ellas. Dentro de este enfoque se pueden encontrar diferentes teorías dentro de ellas la teoría de la contingencia, de las metas, de los sustitutos del liderazgo, de la interacción: líder – ámbito - seguidores, entre otras.

El enfoque transformacional, considerado es uno de los principales enfoques que se ha desarrollado e investigado en los últimos tiempos, su principal representante fue Bernard m. Bass en 1985 quien cimentó sus estudios en los conceptos anteriores del liderazgo carismático y transformacional de Robert House y MacGregor en 1977 y 1978 respectivamente. Considera que en esta teoría se realiza lo importante que son las actitudes y la percepción de los seguidores con respecto a sus líderes, quienes no

solo le tienen confianza y respeto, sino que lo idealizan por sus características excepcionales. Los líderes transformacionales son considerados como motivadores, inspiradores y carismáticos (Londoño, 2022, p.5).

Bernard Bass conjuntamente con Avolio en el año 2000 plantearon un modelo de liderazgo al cual nombraron Modelo de rango completo (Full Range Leadership – FRL), el cual considera la existencia de tres estilos de líderes: transformacionales, transaccionales y laissez-faire (no líderes). Estos dos autores consideraron que el liderazgo transaccional forma parte del liderazgo transformacional. Considerando también que en función de la situación en la cual se encuentre, el líder puede combinar el estilo transaccional con el transformacional, logrando así formar un todo que permita satisfacer las necesidades de los integrantes del grupo (Bautista y Delgado, 2017).

El líder transformacional motiva e inspira a sus subordinados por medio de su conducta, ganándose su respeto y confianza. Intenta influir en las actitudes y valores de sus trabajadores. Son personas proactivas que pretenden impulsar el desarrollo de los individuos como de la organización; están seguros que los trabajadores que son adecuadamente dirigidos, se esforzarán en desarrollar sus capacidades de manera eficaz (Simari, 2021)

Garcia et al. (2022) Indica que el liderazgo transformacional cuenta con 5 características o subdivisiones:

- Influencia Idealizada atribuida (IIA): Está referida a la percepción que tiene el subordinado respecto a las características del líder, lo cual genera sentimientos de lealtad, confianza, respeto y estima personal.
- Influencia Idealizada conductual (IIC): Se refiere los estándares elevados de conducta moral y ética que tiene el líder, que hace que los colaboradores desarrollen un sentido de compromiso hacia la organización, superando sus intereses personales.
- Motivación inspiracional (MI): Está referido a los comportamientos de liderazgo que motivan, inspiran confianza y generan entusiasmo en los trabajadores a través del uso de lenguaje persuasivo y acciones simbólicas.
- Estimulación Intelectual (EI): Está referido a la manera en que los líderes impulsan la creatividad, racionalidad e inteligencia de los empleados para la resolución de

inconvenientes. Estos líderes respetan la diferencia de ideas de sus trabajadores y los estimulan a desarrollar estrategias innovadoras y creativas.

- Consideración individualizada (CI): Se refiere a comportamientos de liderazgo que tienen como finalidad reconocer las necesidades de crecimiento y desarrollo de sus subordinados, proporcionándoles un ambiente de apoyo.

Pérez (2021) Define al Liderazgo transaccional como un trueque o intercambio entre el líder y sus colaboradores, con el cual se satisfacen las necesidades de los trabajadores entablando una relación de dependencia mutua con la que contribuyen y se benefician ambas partes. El liderazgo Transaccional se caracteriza porque los seguidores van a estar influenciados por su beneficio personal, en lugar de ser influenciados por sus líderes en busca de un bien común o de la organización. Este liderazgo se presenta cuando el líder recompensa o por el contrario, sanciona a sus seguidores de acuerdo a su desempeño en la realización de sus labores o tareas designadas.

Garzón et al. (2020) Identifica dos características o subdimensiones de este estilo:

- Recompensa contingente (RC): Viene a ser el estilo transaccional clásico. Existe un acuerdo entre el líder y el trabajador sobre el logro de las metas y estándares que se buscan alcanzar. Los líderes prometen brindar al trabajador una compensación adecuada si se logran dichas metas.

- Dirección por excepción activa (DPEA): El líder establece metas y estándares de desempeño, los cuales se encarga de monitorizar de manera activa para identificar de forma oportuna cualquier error o desviación en el trabajo del colaborador.

El líder laissez-faire es del tipo más liberal, asume un papel más pasivo, evita la toma de decisiones, no está disponible cuando se le necesita, renuncia a sus responsabilidades, evita involucrarse en situaciones importantes, huye de la toma de decisiones y no se encuentra cuando es necesario. Algunos autores lo consideran como “no liderazgo”. En este tipo de liderazgo, los subordinados tienen mayor libertad y poder de decisión (Breevart y Zacher, 2019)

Garzón et al. (2020) Indica que existen 2 características o subdimensiones en este tipo de liderazgo:

- Dirección por excepción pasiva (DPEP): Es la versión menos activa de la dirección por excepción, el líder espera de forma pasiva a que ocurran errores, equivocaciones o cuando los problemas se complican para intervenir tomando medidas correctivas.
- Laissez faire - Dejar de hacer (LF): Este tipo de líder en realidad no es considerado un verdadero líder, evita la toma de decisiones, asumir responsabilidades y es muy permisivo, dejando al trabajador realizar las actividades como mejor les parezca, sin una adecuada supervisión.

Respecto a la segunda variable, Satisfacción laboral; Paz, et al. (2015) la define como una respuesta positiva emocionalmente hacia nuestro lugar de trabajo, lo cual se refleja de acuerdo a que si el puesto cumple o no con las expectativas del trabajador. Indica que la satisfacción laboral es fundamental en todos los trabajos, no solo por el bien y felicidad del trabajador, sino también en ámbito de la productividad y calidad.

Según Sánchez y García (2017) La satisfacción laboral se relaciona directamente con el conocimiento del trabajador dentro de una institución. La experiencia del trabajador es transformada en percepción y por último termina en un componente emocional lo que va a determinar la forma de actuar y desenvolverse del trabajador. Así mismo lo define como las diversas actitudes que el individuo desarrolla respecto a su trabajo en forma general o en los diferentes aspectos del mismo.

Urquiza (2012), menciona que existen dos principales teorías que explican la satisfacción en el trabajo, de las diversas que existen.

Teoría bifactorial de Herzberg, la cual indica que los individuos tenemos dos grupos de necesidades, las que tienen que ver con todo lo relacionado a las condiciones de trabajo, compañerismo y motivación (necesidades de motivación) y las que tienen que ver con el ambiente físico y psicológico en el que laboran, considerándose dentro de ellas, el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el trabajo en sí, la promoción y el crecimiento personal (necesidades higiénicas). Si la persona cumple sus necesidades higiénicas no representara un grado de satisfacción, es algo neutro, en cambio si no se cumplen el individuo estará insatisfecho; en cambio si además se cumplen las necesidades de motivación la persona se sentirá satisfecha, en cambio si no se cumplen estará en un estado neutro.

Teoría de modelos de las determinantes de la satisfacción de Lawler, indica la correlación existente entre las recompensas y lo que espera el trabajador desde las distintas fases del trabajo, si la recompensa obtenida logra o sobrepasa lo que es considerado adecuado, el trabajador estará satisfecho, si no se alcanza estará insatisfecho, en este modelo es muy importante cómo percibe el individuo su situación laboral.

Palma (2005), autora del cuestionario que fue empleado en este estudio, indica que la S.L. es la aptitud que tiene el trabajador frente a su lugar de trabajo, que está en relación con diferentes elementos similares como perfeccionamiento, beneficios económicos y bonos, ambiente físico, el vínculo que tienen con sus compañeros de trabajo, entre otros, es decir, para la autora, es evidente la relación intrínseca entre estos factores y la S. L.

Dentro de las dimensiones que estamos considerando para la S. L., tenemos a las Condiciones de trabajo, porque para un empleado es de suma importancia el ambiente en el cual va a desarrollar sus actividades, los cuales deben brindarle las facilidades para realizar su trabajo de manera adecuada y brindarle un bienestar personal. Los ambientes deben ser cómodos y amplios, que permitan desenvolverse de manera óptima, logrando así la motivación del trabajador (Calderón 2016).

La segunda dimensión que estamos considerando es la significancia de las tareas, Palma la define como la predisposición que tiene el empleado para realizar su trabajo en base a sus funciones encomendadas, como el sentido de esfuerzo o motivación. Palma (2005).

Como tercera dimensión se encuentra los beneficios económicos, que está relacionado con los salarios y si es justo para ellos, las políticas de ascenso que generen motivación en los trabajadores, que haya similitud en los salarios con otras instituciones afines de la localidad. Calderón (2016), se consideran las remuneraciones, gratificaciones, bonos, incentivos que los trabajadores reciben a cambio de su trabajo.

Como última dimensión tenemos el Reconocimiento personal y/o social, refiriéndose a la interacción a nivel social. Cuando el líder de la institución retroalimenta de forma

positiva, motivan, son comprensivos, toma en cuenta la opinión de los trabajadores y muestran interés en sus necesidades, se logra una mayor satisfacción (calderón, 2016).

En estos nuevos tiempos, las instituciones se preocupan por la salud laboral del trabajador, lo que conlleva a identificar el grado de satisfacción que tiene el empleado en su entorno de trabajo, determinando que, si un trabajador se desenvuelve en un ambiente desagradable, esto va a repercutir en su salud mental, disminuyendo su eficiencia en sus labores, y por ende perjudicando el desarrollo adecuado de la institución en donde labora; por ello el liderazgo juega un papel muy importante para lograr la satisfacción del trabajador, ya que dependiendo de las habilidades del líder y las características de su estilo de liderazgo, éste va a lograr establecer un ambiente adecuado en donde el trabajador pueda sentirse motivado a cumplir con sus tareas de forma adecuada, o por el contrario influirá en la insatisfacción de éste (Corrales, 2022).

II. METODOLOGÍA:

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, porque lo relacionamos con el método científico y fue un proceso que se centró en las mediciones numéricas, además utilizó las herramientas de análisis estadístico que se inicia con la identificación del problema, planteamiento de la hipótesis, elaboración del análisis estadístico y por último la generación de los resultados. Todo esto nos permitió tener un mayor dominio de ambas variables para analizarlas y compararlas con otras investigaciones.

La investigación que se desarrolló fue básica, porque su principal fin fue producir y recopilar información para generar nuevos conocimientos; y prospectiva, porque se recolectaron los datos según se fueron dando las situaciones, se desarrolló en un tiempo de ocurrencia prospectiva; de igual forma se planteó un estudio de corte transversal, porque la recolección de la información se efectuó en un determinado momento y se tuvo como finalidad describir la correlación existente entre estilos de liderazgo y S. L.

Este estudio fue de diseño no experimental, porque no se realizó manipulación, persuasión, o intromisiones para cambiar o alterar las variables de estudio, su finalidad fue observar las situaciones, tal y como se desarrollan en su ámbito natural y posterior a ello analizar las situaciones reales y observables en situaciones existentes (Obando, 2023). El planteamiento de la investigación fue correlacional con el fin de identificar el grado de relación existente en ambas variables de estudio.

Las variables de este estudio son Liderazgo y Satisfacción laboral, las cuales se han operacionalizado en el anexo 1.

La primera variable de estudio es Liderazgo, que es definida conceptualmente como la habilidad de motivar a un conjunto de individuos a trabajar por un propósito en común. En el ámbito de una empresa, ello significa guiar a los empleados con estrategias para lograr los objetivos de la institución. (Ward, 2023).

En cuanto a la definición operacional, en este estudio los estilos de liderazgo serán las formas de interacción percibidas por el personal asistencial con respecto a la

actitud y conducta más probable que su jefe inmediato adoptaría en busca de la eficacia; se expresa en tres estilos: transformacional, transaccional y laissez faire. Es un tipo de variable de naturaleza cualitativa, de escala nominal.

La segunda variable de estudio es S. L. La cual es definida conceptualmente por Palma (2005), como una serie de actitudes que tiene el trabajador frente a su trabajo, la interacción con sus compañeros y el ámbito laboral en el que se desenvuelven, teniendo relación con diferentes elementos como perfeccionamiento, beneficios económicos, bonos y ambiente físico; en donde busca la congruencia entre lo que el empleado quiere de su trabajo y lo que siente que está recibiendo, todo esto puede ser un indicador que permita diagnosticar la medida en que al empleado le guste su trabajo. Por otro lado, operacionalmente es definida como el nivel de bienestar que presenta el trabajador de salud, con respecto a la labor que realiza, el resultado será medido por medio de una encuesta, usando una escala de satisfacción laboral.

La población de nuestro estudio estuvo compuesta por 145 trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote, los cuales están distribuidos en las diferentes áreas y servicios de la institución, dentro de los cuales se encuentran trabajadores asistenciales, administrativos y de servicios. Dentro de los Criterios de inclusión, se consideró al personal de salud de ambos sexos, que firmaron el consentimiento informado y que laboran en la institución por más de 6 meses. En cuanto a los criterios de exclusión, se separó a los trabajadores que no desearon ser parte del estudio, que laboran menos de 6 meses en la institución y que se encuentren de vacaciones o licencia durante la realización del estudio.

Respecto a la muestra de estudio, se pretendió utilizar a la población total, pero debido a los criterios de exclusión se tuvo una muestra final de 124 trabajadores de todas las áreas de la institución de salud que accedieron a realizar la encuesta. Para determinar dicha muestra se utilizó un tipo de muestreo probabilístico, aleatorio simple, el cual permitió seleccionar al azar a los individuos de estudio, garantizando que todos los trabajadores que componen la población tuvieran las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra (Otzen y Manterola, 2017)

La unidad de análisis que se utilizó fue el trabajador que labora en alguna de las áreas del establecimiento de salud, durante la duración del estudio.

La técnica empleada en este estudio fue la aplicación de encuestas. Casas, et al. (2003) refiere que es una técnica en la que se utilizan procedimientos ya estandarizados de investigación, a través de los cuales se recopila y evalúa un conjunto de datos de una muestra representativa de una población, del cual se desea describir o explicar ciertas características.

El instrumento que se utilizó para la primera variable Estilos de Liderazgo fue el cuestionario CELID-S, por medio de una encuesta, que fue estructurada tomando en consideración los indicadores que pretendíamos evaluar. El instrumento estuvo dividido en 3 dimensiones, la primera respecto a Liderazgo Transformacional con 17 ítems, la segunda respecto a Liderazgo Transaccional con 11 y tercera el Laissez Faire con 6; teniendo 34 puntos que fueron evaluados en total, definiendo así los niveles de cada tipo de liderazgo, así mismo se determinó el estilo de liderazgo que predomina según la percepción de los trabajadores, acorde a puntajes generales.

Para la variable satisfacción personal se empleó como instrumento la Escala de S.L. (SL-SPC), de autoría de Sonia Palma Carrillo en el año 2006 en Perú; consta de 27 ítems en escala Likert y estuvo dividida en 4 dimensiones que son: Beneficio económico, condiciones laborales, reconocimiento personal y social y significancia de la tarea. La puntuación que se obtuvo para la clasificación de la S.L. fueron Muy satisfecho, Satisfecho, Promedio, Insatisfecho y Muy insatisfecho (Palma, 2005).

Estos instrumentos, han sido utilizados y validados en Lima, Perú por Morán Huamán Luigi, en el 2022, quien realizó una prueba de confiabilidad, obteniendo como resultado un alfa de Cronbach de 0,937 para la primera variable Estilos de liderazgo y de 0.742 para la segunda variable S. L. Y los instrumentos fueron validados por juicio de expertos. (Morán, 2022).

Los datos que se recolectaron después de haber aplicado las encuestas, fueron colocados en un programa Excel, para luego ser procesados usando un software SPSS versión 27.0. Para ello se empleó una estadística inferencial, luego para la selección del tipo de prueba estadística que nos permitió contrastar la hipótesis de la investigación, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov; según los resultados encontrados en esta prueba de normalidad los datos para la variable

liderazgo en la dimensión transformacional y dimensión Laissez Faire, presentan niveles de significación ≤ 0.05 , concluyendo que los datos no son normales; y para los datos para la variable liderazgo, dimensión transaccional, y satisfacción laboral, presentan niveles de significación mayor a 0.05, concluyendo que los datos son normales. Por ese motivo para el análisis de la hipótesis se decidió usar la estadística no paramétrica Correlación de Spearman Brown, y la estadística paramétrica Correlación de Pearson respectivamente.

Referente a los aspectos éticos se considera que para toda investigación científica existen un conjunto de normas que garantizan las buenas prácticas y aseguran el cumplimiento de los principios éticos, garantizando así el bienestar y autonomía de todos los participantes en el estudio, así como la honestidad e integridad de los investigadores al momento de obtener, manejar, procesar e interpretar la información obtenida y al momento de realizar el informe y publicación de los resultados. (UCV, 2022)

Los aspectos éticos de esta investigación fueron considerados a partir de los principios y códigos éticos propuestos por la Universidad César Vallejo (2022), se siguió políticas para citar referencias de manera apropiada (Normas APA), se obtuvo el permiso del establecimiento en donde se desarrolló la investigación a través de gestiones pertinentes, teniendo una participación voluntaria, en donde los trabajadores que participaron en el estudio estaban informados sobre cuál fue la finalidad de la investigación y decidieron colaborar con libertad, autorizando a través de un consentimiento informado, previa aplicación de la encuesta, se garantizó el anonimato del participante, el resguardo de la información y la confidencialidad. (Helsinki, citado por Trunce, et al. 2023).

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación existente entre Liderazgo y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote.

Hipótesis general

Hi: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo y S. L.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre liderazgo y S. L.

Tabla 1:

Relación entre el liderazgo y S. L.

		Liderazgo	S. L.
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,289**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	124	124
S. L.	Correlación de Pearson	,289**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	124	124

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Se observa que la correlación de Pearson entre ambas variables es de $r = 0.289$ con probabilidad $p = 0.001$ ($p > 0.05$) lo cual indica que es altamente significativo, por lo que se acepta la hipótesis investigativa: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo y satisfacción laboral de los empleados del establecimiento de salud de Chimbote, 2024.

Objetivo Específico N° 1: Identificar los estilos de liderazgo de las jefaturas del establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.

Tabla 2:

Estilos de Liderazgo de los trabajadores

		Recuento	% de N columnas
	L. Laissez Faire	11	8.9%
Estilos de Liderazgo	L. Transaccional	91	73.4%
	L. Transformacional	22	17.7%
Dimensión 1: Transformacional	Bajo	16	12.9%
	Medio	54	43.5%
	Alto	54	43.5%
Dimensión 2: Transaccional	Bajo	13	10.5%
	Medio	98	79.0%
	Alto	13	10.5%
Dimensión 3: Laizzes Faire	Bajo	47	37.9%
	Medio	72	58.1%
	Alto	5	4.0%
Total		124	100.0%

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Del total de 124 trabajadores, el 73.4% de los trabajadores tienen la percepción que su coordinador de área tiene un estilo de liderazgo transaccional, el 17.7% percibe que tiene un tipo transformacional, por último, un 8.9% de los trabajadores perciben un liderazgo laissez faire. En la primera dimensión L. Transformacional, el 43.5% de los trabajadores tienen un nivel de liderazgo medio, y el 43.5% de los trabajadores su nivel de liderazgo es alto. En L. Transaccional, el 79.0% de los trabajadores su nivel de liderazgo es medio. En la tercera dimensión Laissez Faire, el 37.9% de los trabajadores su nivel de liderazgo es bajo, el 58.1% de los trabajadores su nivel de liderazgo es medio.

Objetivo Específico N° 2: Definir la satisfacción laboral de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote en el 2024.

Tabla 3:

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores

		Recuento	% de N columnas
Nivel de S. L.	Muy insatisfecho (MI)	0	0.0%
	Insatisfecho (I)	1	0.8%
	Promedio (P)	23	18.5%
	Satisfecho (S)	88	71.0%
	Muy satisfecho (MS)	12	9.7%
Dimensión 1: Significación de las tareas	MI	0	0.0%
	I	1	0.8%
	P	4	3.2%
	S	29	23.4%
	MS	90	72.6%
Dimensión 2: Condiciones de trabajo	MI	0	0.0%
	I	8	6.5%
	P	39	31.5%
	S	69	55.6%
	MS	8	6.5%
Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social	MI	3	2.4%
	I	6	4.8%
	P	30	24.2%
	S	56	45.2%
	MS	29	23.4%
Dimensión 4: Beneficios económicos	MI	18	14.5%
	I	31	25.0%
	P	58	46.8%

S	14	11.3%
MS	3	2.4%
Total	124	100.0%

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

El 71.0% de trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente, mientras que el 18.5% presentan un nivel de satisfacción promedio, seguido del 9.7% de trabajadores cuya satisfacción es muy satisfecho y por último menos del 1% se encuentran insatisfechos. En la primera dimensión que es significación de las tareas, el 72.6% de trabajadores su nivel de satisfacción laboral es muy satisfecho, seguido del 23.4% que estuvo satisfecho. Respecto a las condiciones de trabajo, se encontró que el 55.6% de los encuestados se sienten satisfechos con su ámbito de trabajo, seguido del 31.5% de trabajadores su nivel de satisfacción laboral es promedio, De manera similar en reconocimiento personal y/o social, obtuvimos que el 45.2% de trabajadores se encuentran satisfechos y el 24.2% se sienten medianamente satisfechos, y respecto a la última dimensión se encontró que el 46.8% de trabajadores tienen satisfacción promedio, mientras que el 25.0% de trabajadores se encuentran insatisfechos.

Objetivo Específico N° 3: Descubrir la relación existente entre liderazgo transformacional y S. L.

Tabla 4:

Relación entre el liderazgo transformacional y S. L.

		L. transformacional	S. L.
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1	,348**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	124	124
S. L.	Coefficiente de correlación	,348**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	124	124

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Se logró identificar la existencia de una relación altamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores, con un $r_{ho} = 0.348$ y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, Existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Objetivo Específico N° 4: Conocer la relación existente entre liderazgo transaccional y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote.

Tabla 5:

Relación entre el liderazgo transaccional y S. L.

		L. transaccional	S. L.
L. transaccional	Correlación de Pearson	1	0.125
	Sig. (bilateral)		0.166
	N	124	124
S. L.	Correlación de Pearson	0.125	1
	Sig. (bilateral)	0.166	
	N	124	124

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Se determinó que la relación existente entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral es no significativa con un $r = 0.125$ y una $p = 0.166$ ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula H_0 , No existe una relación directa y significativa entre liderazgo transaccional y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote, 2024.

Objetivo Específico N° 5: Establecer la relación existente entre liderazgo Laissez faire y S. L. de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote.

Tabla 6:

Relación entre el liderazgo laissez Faire y satisfacción laboral

		L. laissez Faire	S. L.
L. laissez Faire	Coeficiente de correlación	1	-0.003
	Sig. (bilateral)		0.970
	N	124	124
S. L.	Coeficiente de correlación	-0.003	1
	Sig. (bilateral)	0.970	
	N	124	124

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Se identificó que la relación existente entre liderazgo laissez faire y S. L. no significativa, con una correlación de Spearman entre ambas variables de $r_{ho} = -0.003$ con $p = 0.970$ ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula H_0 , No existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación fue realizada teniendo una muestra de 124 trabajadores que laboran en las diferentes áreas de un establecimiento de salud, cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y la S. L. de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024. Como podemos evidenciar en los resultados que presentamos previamente se muestra la existencia de una relación significativa entre ambas variables, siendo ésta positiva baja, lo que se obtuvo a través de la prueba paramétrica de Pearson con una $r = 0.289$ y $p = 0.001$ (<0.05), lo cual quiere decir que mientras mayor sea el nivel de liderazgo, aumentará también el nivel de S. L. Este hallazgo guarda similitud con 3 estudios encontrados a nivel nacional, en los cuales se identificaron también una relación significativa en ambas variables, pero la fuerza de correlación fue distinta; dentro de ellos tenemos un estudio que se realizó en la región Amazonas, en donde se trabajó con 72 trabajadores de salud, utilizando la prueba estadística Ji cuadrado, dando como resultado una $p = 0.024 < 0.05$ (Mendoza y Tejada, 2019); otro de los estudios fue realizado en la ciudad de Paramonga en donde se tuvo como muestra a 98 trabajadores, teniendo como resultado una relación significativa en ambas variables con un $p = 0.000$ y una $Rho = 0.652$, teniendo así una correlación positiva y alta (Susanibar, 2022). Por último, se encontró un estudio realizado en Lambayeque, en donde se estudió a 50 trabajadores, teniendo como resultado una significancia de $p = 0.002 < 0.05$ y $Rho = 0.430$, siendo su relación positiva moderada. Internacionalmente se encontraron dos investigaciones con unos resultados similares al nuestro, en donde se identificó una relación significativa entre ambas variables estudiadas, dentro de ellos se encuentra un estudio realizado en Brasil, en donde se trabajó con 155 técnicos, teniendo como resultado un $(p = 0.001)$ y una Rho de 0.678, siendo una correlación positiva moderada (Almeida et al. 2020). Así mismo en un estudio de EE. UU. de 178 trabajadores, se encontró que ambas variables de estudio también guardan una relación significativa (Belsky, 2020).

Respecto a ello, Oblitas (2020), refiere que ejercer un adecuado liderazgo en el lugar de trabajo es de vital importancia, ya que el líder es una pieza indispensable en el desarrollo de la empresa, éste debe caracterizarse por brindar confianza, conservar una comunicación efectiva y positiva entre los trabajadores, mostrando compañerismo y escuchándolos continuamente, tratando de buscar soluciones en

momentos de desacuerdos y mantener al grupo unido; esto conllevará a que sus subordinados se encuentren satisfechos con el ámbito laboral en el que se desenvuelven y estén más involucrados con el trabajo y se comprometan con el equipo, logrando así aportar al crecimiento permanente de la empresa y por ende brindar un adecuado servicio al usuario de salud.

Como primer Objetivo específico de este estudio tenemos identificar el estilo de liderazgo que predominan en las jefaturas de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024, teniendo como resultado que el liderazgo transaccional es el que predomina en el establecimiento de salud es el liderazgo transaccional con un 73.4%, seguido del liderazgo transformacional con un 17.7% y por último el liderazgo laissez faire con 8.9%, estos resultados se asemejan a los encontrados en uno realizado en nuestro país, en la región de Amazonas, en donde la mitad de los encuestados perciben un estilo de liderazgo transaccional (50%), superando al liderazgo transformacional con un 41.7%, mientras q solo el 8.3% perciben un liderazgo laissez faire (Mendoza y Tejada, 2019). Así mismo a nivel internacional, en Buenos Aires, se realizó un estudio en donde los encuestados en su mayoría perciben un liderazgo transaccional con un 71.2%, seguido del democrático y por último el laissez faire (Bracamonte y Gonzales, 2021).

Este estilo de liderazgo predominante, normalmente se asocia a una psicología de recompensas, en el cual el líder está dispuesto a intercambiar un beneficio a cambio de la eficiencia de sus colaboradores, este estilo se enfoca en la supervisión y el desempeño laboral, pero no siempre es el más adecuado ya que los problemas surgen cuando no se brinda el beneficio y se solicita al trabajador que continúe realizando sus labores de manera eficiente (Campos et al., 2020).

Referente al segundo objetivo específico de nuestro estudio que fue identificar el grado de S. L. de los empleados de una institución de salud de Chimbote durante el año 2024, tuvimos como resultado que el 71% de ellos se encuentran satisfechos laboralmente, seguido de un 18.5% que presenta un nivel de satisfacción medio, mientras que un 9.7% se encuentran muy satisfechos y por último menos del 1% de los trabajadores se encuentran insatisfechos laboralmente. Estos datos obtenidos se asemejan a los encontrados en 2 estudios internacionales en los cuales también presentan un nivel de satisfacción bueno en sus labores, uno de ellos fue realizado

en Buenos Aires, en donde se encontró que la mayoría, el 83.6% de personas encuestadas estaban satisfechos con su trabajo, mientras que sólo el 16.4% de ellos se encuentran poco satisfechos y ningún trabajador se encontraba insatisfecho, así mismo en otro realizado en Nigeria se obtuvo una ligera variación, teniendo como resultado que un poco más de dos tercios de los trabajadores se encontraban moderadamente satisfechos con su trabajo, mientras que sólo el 1.5% se encontraban muy insatisfechos. Ambos estudios coinciden en el bajo porcentaje de insatisfacción laboral, pero mientras que en Argentina se encuentran satisfechos, en Noruega la satisfacción sólo es moderada, esto se puede deber a las diferencias culturales, gubernamentales, políticas y en estilos de vida que hay en estos países, lo cual hace que los trabajadores tengan una forma de percepción distinta respecto a la satisfacción laboral. A nivel nacional encontramos dos estudios que tienen resultados semejantes a los nuestros y dos que tienen resultados diferentes, entre ellos tenemos a Palomino (2018) y a Wong (2020), quienes realizaron sus estudios en Lima y Chiclayo respectivamente, obteniendo como conclusión que los trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente con un 68.3% en ambos estudios, mientras que el 23.3% y 21.7% respectivamente tienen un nivel de satisfacción medio, y por último sólo un 8.3% y 10% se encuentran insatisfechos. Por otro lado Mendoza y Tejada (2019), realizaron un estudio en la región Amazonas, en donde encontraron que el 44.8% de las personas encuestadas se encuentran poco satisfechos con su trabajo, seguido de un 38.9% que se encuentran satisfechos, mientras que sólo un 16.7% se encuentran insatisfechos; así mismo en Paramonga, se realizó un estudio en donde encontraron que el 57.1% de los encuestados tienen poca satisfacción laboral, mientras que sólo un 42.9% se encuentra satisfecho, se puede observar también que ninguno de los trabajadores presenta insatisfacción laboral (Susanibar, 2022).

Estos resultados obtenidos son muy importantes para la institución, ya que en la actualidad, la satisfacción laboral adquiere gran relevancia para las organizaciones en sus diversas áreas, porque esto va a generar niveles altos de compromiso, eficiencia y productividad en los trabajadores, siendo que los empleados con mayor satisfacción suelen orientar su trabajo al alcance de metas trazadas, muestran una actitud más positiva hacia su entorno laboral, se integran al equipo de trabajo y por ende, brindan una mejor atención al usuario; por el contrario, cuando el empleado no se encuentra satisfecho con su trabajo muestra una actitud negativa, rechaza las actividades y responsabilidades encomendadas y se genera un ambiente laboral

inadecuado; Por lo tanto es verdaderamente importante contar con un personal satisfecho para que la organización pueda desarrollarse de manera óptima (Dumont et al., 2023).

Referente al tercer objetivo específico, que fue identificar la relación existente entre liderazgo transformacional y S. L. de los empleados del establecimiento de salud de Chimbote, se tuvo como resultado que hay una relación significativa entre las dos variables con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y la correlación de $r_{ho} = 0.348$, siendo positiva baja. Aceptando así la H_1 , que nos indica la existencia de una relación directa y significativa entre este tipo de liderazgo y S. L. Estos resultados son semejantes a los hallados en un estudio realizado por Belsky (2020) en Estados Unidos en donde encontró la existencia de una relación significativa entre las variables con una $p = 0.000$ ($p < 0.01$) y una correlación de $r = 0.309$, siendo una correlación directa baja. En el ámbito nacional, estos hallazgos son parecidos a los encontrados por Wong (2020) quien también encontró una relación significativa directa moderada con una $p = 0.000$ y una correlación $r_{ho} = 0.606$; así mismo Palomino (2018), en Lima tuvo como resultado una relación significativa directa alta con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y una correlación $r_{ho} = 0.732$.

Referente al cuarto objetivo específico, que fue identificar la relación que hay entre liderazgo transaccional y S. L. del personal de un establecimiento de salud de Chimbote, se pudo identificar que las dos variables no guardan relación significativa, ya que tienen una $p = 0.166$ ($p > 0.05$) y una correlación de Pearson de $r = 0.125$, por lo que se acepta la H_0 que señala que no existe una relación directa y significativa entre las variables. Estos hallazgos contrastan con los encontrados por Wong (2020), quien en su estudio realizado en la ciudad de Lima pudo encontrar que hay una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional con una correlación de $Rho = 0,555$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$), lo cual indica que, a mayor liderazgo transaccional, incrementa la satisfacción de los empleados. De la misma manera Palomino (2020) en su estudio realizado en Chiclayo obtuvo una correlación significativa, muy alta y directamente correlacional entre estas variables ($Rho = 0,809$ y $p = 0.000$).

Por último, referente a nuestro quinto objetivo específico que fue determinar la relación existente entre liderazgo laissez faire y S. L., obtuvimos como resultado que ambas variables no guardan una relación significativa al igual que en nuestro objetivo anterior, teniendo una correlación $r_{ho} = -0.003$ con probabilidad $p = 0.970$ ($p > 0.05$), lo que conlleva a aceptar la H_0 , No existe una relación directa y significativa entre las dos variables. Por su parte Susanibar (2022) en un estudio realizado en Paramonga obtuvo resultados similares a los nuestros, en donde se identifica una $p = 0.103$ ($p > 0.05$), con una $Rho = 0,103$, de esta manera no encontrando una relación significativa entre este tipo de liderazgo y S. L., aceptando su hipótesis nula.

Por otro lado, Wong (2020), difiere con nosotros al encontrar una relación significativa, débil entre estas dos variables estudiadas ($Rho = 0,492$, $p < 0,05$), rechazando su H_0 y aceptando su hipótesis alternativa, refiriendo que a mayor liderazgo laissez faire, se incrementa la S. L. de los trabajadores de un hospital de Chiclayo.

V. CONCLUSIONES

Primera: En el presente estudio se determinó que existe una relación significativa entre las variables liderazgo y S. L., con una significancia de 0.001 ($p < 0,05$) y una correlación positiva baja ($r = 0.289$), de esta manera se acepta la H_1 que indica la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables, afirmando así que, a mayor nivel de liderazgo, mayor satisfacción de los trabajadores.

Segunda: Así mismo se identificó que en el establecimiento de salud los trabajadores perciben como liderazgo predominante el estilo transaccional con un 73.4%, seguido del estilo transformacional con un 17.7% y solo un 8.9% percibe un estilo laissez faire. También, se pudo identificar que el 71% de los trabajadores se encuentra satisfecho laboralmente, seguido de un 18.5% que presenta una satisfacción de nivel medio, mientras que un 9.7% se encuentran muy satisfechos y sólo menos del 1% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con su trabajo.

Tercera: Con respecto a la relación existente entre liderazgo transformacional y S. L., se encontró que existe relación significativa entre ambas variables con una $p = 0.000$ ($p < 0,05$) y la correlación de Spearman de $r_{ho} = 0.348$, siendo positiva baja. Aceptando así la H_1 , que indica la existencia de esa relación entre las variables. Por el contrario, en cuanto a la relación existente entre liderazgo transaccional y S. L., se encontró que no existe una relación entre las dos variables de estudio con una $p = 0.166$ ($p > 0,05$) y la correlación de $r = 0.125$. Aceptando así la H_0 , no existe una relación directa y significativa entre liderazgo transaccional y S. L. De manera similar, con respecto a la relación que existe entre liderazgo laissez faire y S.L., se pudo determinar que no existe una relación significativa entre ambas variables con una $p = 0.970$ ($p > 0,05$) y una correlación de $r_{ho} = -0.003$. Aceptando así la H_0 .

VI. RECOMENDACIONES

Primera: En vista que los resultados indican que existe una relación significativa entre ambas variables, se recomienda a la directora del establecimiento de salud, organizar talleres de información y capacitaciones sobre liderazgo, los estilos de liderazgo que existen y sus características, dirigido a los coordinadores de áreas y para todo el personal en general, con la finalidad de que conozcan cuales son las características que debe tener un buen líder, especialmente el líder transformador, lo cuál va a permitir mejorar la organización de la institución, manteniendo una buena gestión del cuidado de la salud, las relaciones entre los empleados, la satisfacción de los trabajadores y por ende del usuario (Gómez, 2019).

Segunda: Así mismo, a los coordinadores de cada área se les recomienda tener una amplia visión y aceptación de nuevos conocimientos sobre el liderazgo transformacional, lo cual le va a permitir realizar un mejor trabajo en su área, logrando que el personal que se encuentra a su cargo tenga un mejor ambiente laboral y puedan desarrollar sus capacidades de forma óptima.

Tercera: De igual manera, se recomienda a la jefa de recursos humanos implementar un plan de motivación y reconocimiento para los trabajadores, con el objetivo de que tengan un mayor nivel de satisfacción laboral, así también un plan de evaluación trimestral o semestral, en donde se identifique de manera continua la satisfacción laboral del trabajador, y con ello seguir implementando estrategias de mejora continua; ya que en el estudio se evidenció que casi el 20% de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos en su ambiente laboral.

Cuarta: Por otro lado. a los próximos investigadores se les recomienda continuar realizando estudios referentes al liderazgo y la S. L. en el sector salud, tomando este estudio como base teórica o antecedente, que les permita ampliar sus conocimientos sobre el tema, además se les sugiere incluir en las futuras investigaciones a los directores y otras jefaturas del establecimiento, así mismo trabajar con muestras más grandes de

trabajadores; permitiendo de esta manera ampliar, validar y comparar los resultados obtenidos con anterioridad y tener una visión panorámica de la realidad (Araya y Medina, 2019).

REFERENCIAS:

- Almeida de Moura, A., Bernardes, A., Pazzeto Balsanelli, A., Maroste Dessotte, C. A., Silvia Gabriel, C. & Barboza Zanetti A. C. (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>. m
- Alsaqqa, H. H., & Akyürek, Ç. E. (2021). Assessment of organizational culture types, leadership styles and their relationships within governmental and non-governmental hospitals in Gaza Strip of Palestine. *BMC Health Services Research*, 21(1), 356. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06351-1>
- Araya, M. y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Bautista Astorayme, D., Delgado Loayza, C., (2017). ¿Los estilos de liderazgo de rango completo influyen en las variables más relevantes del cambio organizacional? Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624524/Delgado_LC%20y%20Bautista_AD.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Barria, R. (2020). Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Revista CuidArte*, 9(18.1). <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
- Bracamonte, L., y Gonzalez-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>

- Breevaart, K., & Zacher, H. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 384–409. <https://doi.org/10.1111/joop.12253>
- Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Perez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Castro, A. y Lupano, M. (2007). Teorías implícitas del Liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidor. *Boletín de psicología*, (89), 7 -22. <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Chair de Vistage (19 de marzo de 2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores. El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Colombo, D. (2 de noviembre de 2022). *¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica?* Forbes. <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- Corrales, L (2022). *Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en el personal de enfermería del Hospital Docente Belén Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85328>
- Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Haro, L. R. C. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

- Durowade, K., Kadiri, I., Durowade, S., Sanni, T., Ojuolape, M., & Omokanye, L. (2020). Leadership Styles versus Health Workers' Job Satisfaction: Relationships, Correlates and Predictors in Tertiary Hospitals in Ekiti State, Southwest Nigeria. *Nigerian Journal Of Clinical Practice*, 23(12), 1702. https://doi.org/10.4103/njcp.njcp_525_18
- García, B., Mendoza, I. y Olguin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129), 2-3. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456069571008>
- Garzón Lasso, F., López Gallego, F. y Marquina, P. (2021). Ethics Position and Leadership Style in a Mayor's Office. *International Journal of Psychological Research*, 14(2), 83-84. <https://doi.org/10.21500/20112084.5573>
- Grados, E y Escobar, J. (2014). Liderazgo y Ciencia Política. Trabajo de sistematización, análisis y discusión. 1(1), 172. <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/5-Ciencia-Politica-y-Liderazgo.pdf>
- Guevara, E. (2018). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014. *Revista de Investigación Multidisciplinaria*, 2(4), 84-101. <http://www.ctscafe.pe><http://www.ctscafe.pe>
- Li, R., Yue, X. yCrabbe, M. (2021). COVID-19 in Wuhan, China: Pressing Realities and City Management. *Frontiers in Public Health*, 8, 1-5 <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.596913>
- Londoño-Proaña, C. (2022). Estilos de Liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicación*, 21(1), 254-255. <https://dx.doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a13>

- Mendoza, E. y Tejada, S., (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1964>
- Mohamed, R. y Saeed, S. (2022). Relationship between Leadership Style and Job Satisfaction Among Physicians Working in Greater Male' Hospitals. *International Journal Of Social Research And Innovation*, 1-30. <https://doi.org/10.55712/ijsri.v6i1.52>
- Moumouri, S., Intas, G., Sarafis, P., Nikoletzos, A., Triantafilloudis, I., Bourantonis, D., & Stergiannis, P. (2021). Leadership styles and job satisfaction of nursing staff in a peripheral general hospital in Greece: a survey. *Health & Research Journal*, 7(3), 109. <https://doi.org/10.12681/healthresj.27566>
- Moura A.A., Bernardes A., Balsanelli A.P., Dessotte C.A.M., Gabriel C.S. y Zanetti A.C.B. Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2020;28. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>.
- Niño Abella, L. I. y Parra Osorio, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14(42), 99-111. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>
- Nuñez, C., Altamirano, A. y Compeán, V., (2021). Leadership styles related to job satisfaction levels in nurses in hospital care. *Garnata 91 - Revista Científica del Colegio de Enfermería de Granda*. 2021. 24. <https://ciberindex.com/index.php/g91/article/view/e212417>
- Obando, R. (2023). Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo - 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123353>

- Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas/Gestión En el Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Ojeda, L. (2017). Teorías de los estilos de liderazgo. México. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/70526>
- Organización de las Naciones Unidas – ONU (2024). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Palomino, S. (2019). Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un Hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29633>
- Pazetto Balsanelli, A. & Kowal Olm Cunha, I. C. (2016). Ideal and real leadership of nurses in intensive care units at private and public hospitals. *Cogitare Enferm*, 21(1), 1-7. <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v21i4.42129>
- Paz, C., Delfino, G., Pontes, P., Szufliita, M., Universidad, P., Resumen, G., Empowerment, S., Docencia, & Motivación. (s/f). *Empoderamiento y satisfacción laboral*. Ugr.es. Recuperado el 6 de diciembre de 2023, Disponible en: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/36048/GuzmanDelfino_V4_Art1.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Pérez Rios, D. y Soria Ramirez, L. (2021) Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes de nivel primaria de Ucayali : Transactional leadership and job competencias in Elementary school teachers in Ucayali. *SENDAS*, 2(2), 29-30. <https://doi.org/10.47192/rcs.v2i2.61>

- Reyes Leyva, J. C. (31 de marzo de 2023). *Cuatro de cada diez trabajadores peruanos se consideran en 'renuncia silenciosa'*. *Gestion*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/cuatro-de-cada-diez-trabajadores-peruanos-se-considera-en-renuncia-silenciosa-noticia/?ref=gesr>
- Reynaldos Grandón, K. (2020). Cambio y Liderazgo: Aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Revista Médica de Chile*, 148(9), 1375-1377.
<https://doi.org/10.4067/S0034-98872020000901375Riquelme->
- Rozo Sánchez, A., Flórez Garay, A., y Gutiérrez Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 7(2), 62–67.
<https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Sanchez, M. y Garcia, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Simari, E., (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. *Revista Científica UCMB*, 1(1), 78-82.
<https://revista.ucmb.edu.py/revucmb/article/view/10>
- Susanibar, L., (2022) Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, 2021.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6004>
- Trunce Morales, S., Villarroel Quinchalef, G., García Alvarado, K. y Trunce Morales, J. (2023). Virtualization of the service-learning methodology and the perception of the participants during the pandemic. *Investigación en educación médica*, 12(47), 45-57. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2023.47.23519>
- Universidad César Vallejo, (2022). Código de ética en investigación UCV-RCU N°470-2022. <https://www.collegesidekick.com/study-docs/4241996>

Universidad del Norte de México, 2021, Modelo conductual – apuntes 1, <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-norte-mexico/liderazgo/modelo-conductual-apuntes-1/12713030>

Urquiza, R. (2012). SATISFACCIÓN LABORAL, Y CALIDAD DEL SERVICIO DE SALUD. *Revista médica - Colegio Médico de La Paz*, 18 (2), 65– Disponible en : 69. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1726-89582012000200012&script=sci_arttext

Valbuena-Durán, L. D., Rodríguez, M. R., & Esteban, A. N. P. (2021). Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. *Aquichan*, 21(2), 1-15. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>

Ward, S. (2007, 17 de julio). *¿Qué es el liderazgo? El balance*. <https://www.thebalancemoney.com/leadership-definition-2948275>

Wong, B. (2020). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Centro Atención Primaria III, Chiclayo 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62284>

Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I. y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41-9. <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación existente entre liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024?</p>	<p>Objetivo general: Identificar la relación que existe entre Liderazgo y satisfacción laboral en el trabajador asistencial de un establecimiento de salud de Chimbote</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p> <p>Hipótesis nula:</p>	<p>Variable 1:</p>	<p>liderazgo transformacional</p> <hr/> <p>liderazgo transaccional</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>1) ¿Cuáles son los estilos de liderazgo de las jefaturas de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024?</p> <p>2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación existente entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de</p>	<p>1) Identificar los estilos de liderazgo de las jefaturas de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p> <p>2) Identificar la satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p> <p>3) Identificar la relación existente entre liderazgo transformacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024</p> <p>4) Identificar la relación existente entre liderazgo transaccional y satisfacción</p>	<p>No existe relación directa y significativa entre liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p> <p>H. específica 1: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p> <p>H. específica 2: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral de los trabajadores</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>liderazgo laissez faire.</p>	<p>Tiempo de ocurrencia: Prospectiva</p> <p>Diseño de investigación: No experimental / correlacional simple / de corte transversal</p> <p>Población: Trabajadores</p> <p>Muestra: 124 trabajadores</p>
				<p>Significación de la tarea</p>	
				<p>Condiciones de trabajo</p>	

<p>los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024?</p> <p>4) ¿Cuál es la relación existente entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024?</p> <p>5) ¿Cuál es la relación existente entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024?</p>	<p>laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p> <p>5) Identificar la relación existente entre liderazgo Laissez faire y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p>	<p>de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p> <p>H. específica 3:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote en el año 2024.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Reconocimiento personal y/o social</p> <hr/> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	---	---	--	--	---

MATRIZ DE OPERACIONAL DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
SATISFACCIÓN LABORAL	Gamboa en 2010, lo define como una serie de actitudes que tiene el trabajador frente a su trabajo, la interacción con sus compañeros y el ámbito laboral en el que se desenvuelven, en donde busca la congruencia entre lo que el empleado quiere de su trabajo y lo que siente que está recibiendo, todo esto puede ser un indicador diagnóstico del	Es el nivel de bienestar que presenta el personal de salud, con respecto al trabajo que realiza, el resultado será medido por medio de una encuesta, usando una escala de satisfacción laboral.	SIGNIFICANCIA DE LAS TAREAS	Complace los resultados laborales, La tarea que realizo es valiosa, Utilidad laboral, Me siento realizado en mi trabajo, Gusto por mi trabajo, Sentirse bien por trabajar, Gusto por la actividad, El trabajo es justo para mi manera.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo	Muy insatisfecho (menos a 23) Insatisfecho (24 - 27) Promedio (28 - 32) Satisfecho (30 - 36) Muy Satisfecho (37 a más)
			CONDICIONES DE TRABAJO	Distribución física laboral favorable, Ambiente confortable, Ambiente cómodo, Ambiente físico es adecuado, Comodidades para un buen desempeño, Buena relación con el jefe, Horario laboral incomodo, Valor de mi trabajo por el jefe, Disgusto de horario.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Totalmente en desacuerdo	Muy insatisfecho (menos a 19) Insatisfecho (20 - 26) Promedio (27 - 34) Satisfecho (35 - 40)

	grado en que al empleado le guste su trabajo.					Muy Satisfecho (41 a más)
			RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Maltrato por parte de la empresa, Las tareas que realizo no tienen importancia, No reconocimiento de horas extras, Distancia con los compañeros de trabajo, Aburrimiento al compartir el trabajo.	18, 19, 20, 21, 22	Muy insatisfecho (menos a 11) Insatisfecho (12 - 17) Promedio (18 - 19) Satisfecho (20 - 23) Muy Satisfecho (24 a más)
			BENEFICIOS ECONÓMICOS	Mala remuneración, El sueldo es aceptable, Cubre mis expectativas económicas, Sueldo no acorde a mi labor, Sensación de explotación.	23, 24, 25, 26, 27	Muy insatisfecho (menos a 11) Insatisfecho (12 - 17) Promedio (18 - 19) Satisfecho (20 - 23)

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionarios que miden Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral

Estimado(a):

Gracias por aceptar participar en la encuesta. La misma es parte de un estudio que pretende investigar los Estilos de Liderazgo y Satisfacción laboral del personal de salud de la presente institución. Esta investigación es llevada a cabo por Luz Celestino, con fines netamente académicos. Le recordamos que la participación en este estudio es voluntaria y puede retirarse si lo decide. Si decide participar y da su consentimiento para este fin, entonces le pedimos que prosiga con el llenado de la encuesta, lo cual no tomara más de diez minutos. Los datos que usted proporcione tendrán un manejo **confidencial**. No hay respuestas correctas ni incorrectas, **le pedimos que sea lo más sincero posible**.

Sección 1: Datos generales

1. Género: Femenino Masculino
2. Edad: _____ años cumplidos
3. Servicio: _____
3. Tiempo que lleva trabajando en la institución: menos de 1 año más de 1 año
4. Vínculo laboral: _____

Sección 2: Cuestionario Estilos de liderazgo CELID – S (Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

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

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

¿Con qué frecuencia hace el coordinador(a) en su trabajo lo que dice cada frase?

Nunca	Raras veces	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Pregunta: Mi Coordinador(a)	1	2	3	4	5
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento					
2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					

6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones.					
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo.					
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19	Nos da charlas para motivarnos.					
20	Evita tomar decisiones.					
21	Cuenta con nuestro respeto.					
22	Potencia nuestra motivación de éxito.					
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
28	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.					
32	Es probable que esté ausente cuando se lo Necesita.					
33	Tenemos plena confianza en él.					
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

Sección 3: Cuestionario Satisfacción laboral (Sonia Palma Carrillo)

Instrucciones: 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

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

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

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

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

ANEXO 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 06922375

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

ORCID: 0000-

0001-9971-9178

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Lima, 02 de junio del 2022



Firma del Experto validador Especialidad

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 06922375

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

ORCID: 0000-0001-9971-9178

¹Pertinencia:

El ítem

corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

Lima, 02 de junio del 2022

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 10611578

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

ORCID: 0000-

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 06 de junio del 2022



Firma del Experto

validador

Especialidad

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 10611578

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

ORCID: 0000-0003-1249-7758

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

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

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

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



Lima, 06 de junio del 2022

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 45568379

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

ORCID: ----

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Richard Méndez Cebrián', written over a horizontal line.

Lima, 29 de mayo del 2022

Firma del Experto validador Especialidad

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

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

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

DNI: 45568379

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

ORCID: -----

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 29 de mayo del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Richard Méndez Cebrián', written over a light blue rectangular background.

Firma del Experto validador Especialidad

ANEXO 4: Resultado de análisis de consistencia interna

CONFIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS

ESTILOS DE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	34

Interpretación:

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

Variable estilo de liderazgo

The image shows a screenshot of a data table with 34 columns and 20 rows. The columns are labeled with numbers 1 through 34, and the rows are labeled with numbers 1 through 20. The table contains numerical data points for each cell, representing the results of a leadership style questionnaire. The values range from 1 to 5, indicating a Likert scale. The table is presented as a grid with a light gray background and dark text.

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.742	27

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

ANEXO 5: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Chimbote.

Investigador (a): Luz Paola Celestino Espiritu

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de Salud de Chimbote”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre los estilos de Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del establecimiento de salud de Chimbote. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Centro de Obras Sociales Maternidad de María.

Si usted decide participar en la investigación debe responder a los Cuestionarios de preguntas. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en los ambientes de la institución Centro de Obras Sociales Maternidad de María.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, **serán anónimas.**

En la presente investigación usted podrá realizar todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

La participación en la presente investigación no implica riesgos en su salud

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Luz Paola Celestino Espiritu, email: lcelestinoe@ucvvirtual.edu.pe y asesor Rosa Gabriela Pascual Albitres, email: rosagabrielapascualalbitres@yahoo.com.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Firma :

ANEXO 6: Análisis complementario

Prueba de hipótesis

Tabla 7: Normalidad de los datos – Prueba de Kolmogorov Smirnov

Variables	N	Estadístico de prueba	Sig. asin. (bilateral)
Liderazgo	124	0.050	0.200
Dimensión 1: Transformacional	124	0.107	0.001
Dimensión 2: Transaccional	124	0.072	0.180
Dimensión 3: Laissez Faire	124	0.091	0.014
Satisfacción laboral	124	0.079	0.053

ANEXO 7: Autorización para el desarrollo del proyecto



DIÓCESIS DE CHIMBOTE
Centro de Obras Sociales
"MATERNIDAD DE MARÍA"



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chimbote, Junio 20 del 2024.

OFICIO N°.0042-2024-COS/MDM-D

Dr. RUIZ GOMEZ, ANDRES ALBERTO
UNIVERSIDAD PRIVADA "CESAR VALLEJO"-CHIMBOTE
Presente.

Ref. : Su Solicitud de fecha de recepción 14/06/2024.

Reciba cordiales saludos a nombre de nuestra Institución, y el mío propio; a la vez damos respuesta a su solicitud de la referencia, dando **por aceptado** el ingreso por diez (10) días a la señorita **Celestino Espiritu, Luz Paola** del Programa de **Maestría en Gestión de Servicios de Salud**; para el desarrollo de su tesis denominado **"Liderazgo y Satisfacción laboral del personal de salud de un establecimiento de Salud de Chimbote, 2024.**

Es propicia la ocasión para reiterarle mi consideración.

Atentamente,


Obst. Manuela V. Cáceres Otero
DIRECTORA
C.O.P. 1897

D.LIC/MC/O
RR.HH/LC.SVM.
ROSALIA