



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales
asistenciales del Centro Atención Primaria III, Chiclayo 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

AUTOR:

Wong Moncada, Brian Steves (ORCID: 0000-0003-3521-3623)

ASESORA:

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit (ORCID: 0000-0002-5342-0872)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de Salud.

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por siempre estar a mi lado en cada paso que he dado a lo largo de vida, especialmente en el aspecto académico, dándome fuerzas para cada día ir avanzando en mi vida profesional

A las personas que me han apoyado incondicionalmente a lo largo de la vida.

Agradecimiento

A Dios porque el nada hubiera sido posible.

A todo el personal, amigos y compañeros de trabajo que participaron en esta investigación, por haberme brindado todas las facilidades.

A mi asesora por el tiempo dedicado a esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Personal asistencial por servicio del Centro de Atención Primaria III.....	16
Tabla 2. Alfa de Cronbach	18
Tabla 3. “Distribución de Liderazgo del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo” 2020.....	21
Tabla 4. Distribución de las dimensiones del Liderazgo del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.....	21
Tabla 5. Distribución de la Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020	22
Tabla 6. Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020	22
Tabla 7. Liderazgo y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020	24
Tabla 8. Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020	24
Tabla 9. Liderazgo transaccional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020	25
Tabla 10. Liderazgo correctivo/evitador y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020	25
Tabla 11. Prueba de normalidad	26
Tabla 12. Correlación de Liderazgo y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020	27
Tabla 13. Correlación de Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.....	28
Tabla 14. Correlación de Liderazgo transaccional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.....	29
Tabla 15. Correlación de Liderazgo correctivo/evitador y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.....	30
Tabla 16. .. Diferencias entre Jefe y Líder	50

Índice de figuras

Figura 1. Funciones del líder según Quispe (2015).....	50
Figura 2. Cuatro funciones claves del líder según Covey (Citado en López 2001)	51
Figura 3. Once principios (Akio, 2009)	51
Figura 4. Cuatro componentes del liderazgo transformacional (Balass y Riggo, 2006).....	52
Figura 5. Factores de los Estilos de Liderazgo	52
Figura 6. Distribución de Liderazgo “del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo” 2020.....	56
Figura 7. Distribución de las dimensiones del Liderazgo del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020	56
Figura 8. Distribución de la Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020	57
Figura 9. Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020	57
Figura 10. Liderazgo y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020	58
Figura 11. Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020	58
Figura 12. Liderazgo transaccional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020	59
Figura 13. Liderazgo correctivo/evitador y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020	59

Índice de abreviaturas

CAP: Centro de Atención Primaria

LTF: Liderazgo Transformacional

LTL: Liderazgo Transaccional

LLF: Liderazgo Laissez Faire

SL: Satisfacción Laboral

LE: Liderazgo Evitador

RAE: Real Academia de la lengua Española

ISO: International Organization for Standardization

SERUMS: Servicio Rural Urbano Marginal

COVID: Coronavirus

MLQ: Multifactorial de Liderazgo

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

Resumen

El interés de esta investigación tiene la finalidad de exponer la importancia acerca de la percepción que los trabajadores tengan sobre el liderazgo ejercido sobre ellos, y a su vez la relación con la satisfacción laboral. Por ende, el estudio tuvo como principal objetivo establecer la relación entre los tipos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020. Desde un punto de vista cuantitativo, se desarrolló una investigación de tipo correlacional. Por otro lado la población estuvo compuesta por 60 trabajadores, se empleó la técnica de encuesta y como instrumentos se utilizó el cuestionario de liderazgo MLQ forma 5X corta de B. Bass y Avolio, y para satisfacción laboral el SL –SPC de Sonia Palma, ambas con 36 ítems. Los resultados evidencian un 36,66% con un bajo nivel de liderazgo y el 63,33% con alto liderazgo, un 31,67% de los participantes con baja satisfacción laboral; y el 68,33% si se siente satisfecho.

En la investigación se determinó que existe relación significativa moderada, directamente proporcional y positiva, entre liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020. (Rho de Spearman = 0,575).

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, liderazgo transformacional

Abstract

The interest of this research has the purpose of exposing the importance of the perception that workers have about the leadership exercised over them, and in turn the relationship with job satisfaction. Therefore, the main objective of the study was to establish the relationship between the types of leadership and the level of job satisfaction among the healthcare personnel of the Primary Care Center III, Chiclayo 2020. "From a quantitative point of view, a correlational research was developed. On the other hand, the population consisted of 60 workers, the survey technique was used and the instruments used were the MLQ short form 5X leadership questionnaire by B. Bass and Avolio, and for job satisfaction the SL - SPC by Sonia Palma, both with 36 items. The results show 36.66% with a low level of leadership and 63.33% with high leadership, 31.67% of the participants with low job satisfaction and 68.33% feel satisfied.

The research determined that there is a significant, moderate, directly proportional and positive relationship between leadership and job satisfaction among the healthcare personnel of the Primary Care Center III, Chiclayo 2020. (Spearman's Rho = 0.575).

Keywords: Leadership, job satisfaction, transformational leadership

I. INTRODUCCIÓN

Durante la última década, se ha estudiado el liderazgo y satisfacción en el tema empresarial, como resultado de ciertas necesidades prácticas. El tema de liderazgo lo definimos así “el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (Quiroga 2010, p.24). Por tanto, se considera que se refiere de una actitud personal, cuyos efectos influyen en absoluto en el ámbito colectivo. (Agüera, 2004, p.24); por otra parte, el motivo por la que requerimos el liderazgo en las entidades de salud se debe a que el personal asistencial y administrativo que trabajan en dichos lugares son mucho más difíciles y su demanda es mayor. (Tracy, 2015, p.2), la presente evolución del liderazgo en el tiempo se ha transformado y calificado en una pieza de vital significancia en los centros asistenciales y con alta preocupación en el ámbito médico, ya que los efectos del avance tecnológico, la modernización y los menesteres del usuario, requieren tener a un personal asistencial calificado, eficaz y competente, del mismo modo con aptitud de liderazgo el cual le licencie estar preparado y dar cara a las distintas transformaciones. Según Bernard M. Bass, indica que “los estilos de liderazgo están comprendidos en tres dimensiones: transformacional, transaccional y correctivo/evitador”. En razón a los diferentes estilos de liderazgo en la práctica hemos observado, que en gran medida del personal asistencial el cual desempeña trabajo no asistencial en los diferentes centros de salud, estos aplican un estilo de liderazgo transaccional a mayor porcentaje, en mínimo porcentaje el estilo transformacional. Al referirse sobre satisfacción laboral, se puntualiza como una impresión del asalariado en comparación a otros puntos de su labor; por ejemplo: ambiciones, perspectiva, metas, carencias, deficiencias, ventajas y atributos; de acuerdo a lo apreciado, señalado y demostrado por él trabajador. Se ha logrado verificar y notar en diferentes establecimientos, la existencia de reclamos, desconcierto por sus roles y áreas laborales, así mismo aumentar su carga laboral, tensión y así como el defecto de la falta de compañerismo; como con los jefes del servicio; desde “es mucha responsabilidad”, “¿y las autoridades? no la ayudan“, “sólo para en el

escritorio”, “sólo pasa visita con el médico y se va, no nos ayuda”, “cree que ser jefa es solo mandar”, “hace falta comunicación”, etc. Esto va a definir la perturbación el ritmo y la ejecución de la labor. (Niquen, M. y Zapata, C. 2014). También, es importante acotar a la satisfacción que se entiende como “la acción de cumplir las necesidades o deseos de la organización”. Además, se puede decir que es la disposición del trabajador frente a su propio trabajo. (Hernández, 2011). Por otra parte, según Mason y Griffin (2012) demuestran que la satisfacción laboral debería ser conceptualizada tanto personal, como grupal. (p.48) Concomitantemente, Sonia Palma en su escala para estudiar el grado de la satisfacción laboral del asalariado lo categoriza como alto, medio y bajo. (Palma, 1999, p. 10). Actualmente el capital humano constituye el bien con mayor significancia, aplicando ese razonamiento, se le atribuye al trabajador con la inteligencia para tomar decisiones en su campo laboral y el cual tiene a consideración y participación en los proyectos y cambios en los procedimientos del establecimiento, accediendo así a un mayor nivel de satisfacción entorno a su centro laboral; accediendo a exponer su capacidad y reconocimiento de su labor. Al hablar de la problemática del Centro de Atención Primario III es propicio y oportuno señalar que es bastante cierto el ausentismo laboral de los trabajadores asistenciales del CAP III, lo que puede significar que existe una insatisfacción laboral en relación al liderazgo, así también como la notoria demora o impuntualidad de la hora de ingreso del personal asistencial debido a la falta de motivación por parte de la dirección del CAP III teniendo en cuenta que existe un alto índice de sobrecarga laboral referente al turno. Por otro lado, se observa un inadecuado trato y relación entre el jefe inmediato y el personal asistencial percibiendo una falta de comprensión ante incidentes personales relevantes donde amerita una atención y apoyo para el asistencial, obteniendo una negatividad; así como la flexibilidad para resolver conflictos de alto grado, asimismo los cargos son a confianza y el nivel académico no es necesariamente el correcto con el perfil adecuado para el puesto. Razón de ello el interés que entorna este asunto se presenta el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Centro Atención Primaria III, Chiclayo 2020?

La presente investigación en estudio en la actualidad, uno de los temas con mucha importancia y notabilidad ya que permite estudiar la existencia de la relación entre las variables; estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. Este estudio permitirá anexar a las competencias de los estilos de liderazgo; liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el liderazgo evitador; y la satisfacción laboral, así se expondrá comunicado honda, coordinada y renovada para las dos variables a investigar acorde con nuestra realidad. Los resultados de la investigación ayudarán a originar una mayor ecuanimidad en los profesionales asistenciales ya que levante concilio sindical tiene máximo contacto con los pacientes y reflejan el acuerdo institucional, se tiene en abalorio que el liderazgo de los diferentes procesos de interés va en la prejuicio y mejora de la sanidad. La investigación presenta participación social la cual permitirá ayudar a identificar cuál de los estilos de liderazgo que se ejerce en el personal asistencial y así saber el grado de satisfacción laboral, ya que así al escindir hacia ellos es factible decretar otros estudios, de tipo pre o experimental.

Ante la realidad problemática expuesta, los diferentes antecedentes internacionales y nacionales; y el planteamiento del problema, se establece la hipótesis de la existencia de la relación entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, y con ella las hipótesis específicas en relación de los estilos de liderazgo; LTF, LTL y LLF; con la SL.

Por lo tanto, este estudio se establece como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, planteando objetivos específicos: determinar la relación entre los estilos de LTF y SL en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, determinar la relación entre los estilos de LTS y SL en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III y determinar la relación entre los estilos de LE y SL en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III liderazgo.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico del estudio está orientado a explicar los conceptos altamente relacionados con las variables pertenecientes al estudio, una síntesis de los antecedentes investigados a nivel nacional e internacional; así también se expondrá en relación a las bases pedagógicas, psicológicas y epistemológicas.

En relación a nivel internacional, en Chile el autor Guerrero, Et al. (2018) ejecutaron una investigación para medir el impacto de los estilos de liderazgo sobre la satisfacción laboral donde se propuso presentar como el liderazgo interviene de cualidad objetiva con la variable de satisfacción laboral. Fue un estudio donde se recopiló las lecturas relacionadas a ambas variables. Donde concluyeron así; la primera variable es la fuerza que impulsa la satisfacción laboral, así mismo en Chile Oliva y Molina (2016) elaboraron un publicación de Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en un establecimiento de salud, donde se propuso establecer en los gerentes de los centros asistenciales la relación de ambas variables de su estudio del mismo de los centros de salud; aplicado a sus trabajadores. Esta fue una investigación cuantitativa, de corte transversal y tipo descriptivo correlacional; aplicado a 179 funcionarios mediante instrumentos validados para las variables mencionadas. Donde concluyeron la presencia de la relación positiva de las dos variables en estudio, así de mayor predominancia en los puntos de bienestar asalarial, con la vigilancia y la infraestructura; además cabe enfatizar que la primera variable de estilo directivo fue el más preponderante, en relación a la segunda variable sobresaliendo a nivel medio, igualmente en el mismo país el estudio de Cárcamo-Fuentes, Et al. (2015) ejecutaron una investigación acerca de los estilo de liderazgo en profesionales de enfermería en instituciones públicas y privadas donde se propuso saber el estilo de liderazgo en el actuar de los trabadores del servicio de enfermería en su actividad asistencial, educador y supervisor. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal; donde se encuestó a 165 personas en el cual se aplicó un cuestionario de múltiples dimensiones respecto la primera variable simplificada. En el estudio se concluyó que predomina el liderazgo transaccional en la población estudiada, donde el liderazgo transformador se fortalece afectando el progreso; por el contrario en México Rivera, M. (2002) ejecuto una investigación realizada en México respecto a los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras, concluyendo en la no presencia al establecer

relación de las dos variables en el estudio, corroborando con un Pearson en valor de 0.0858 y $P = 0.2$ (N S); y la correlación Spearman 0.0259 y $P = 0.802$ (N S).

Por otro lado a nivel nacional en un estudio hecho en Arequipa, Quenta, R. (2016), en su trabajo de investigación para establecer la relación de los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción en enfermeras de un Hospital de Arequipa. Los resultados evidenciaron relativa respuesta a la inconstante de la primera variable, el universalismo del personal de enfermería observan que las sanitarias cabezas de los diferentes servicios un LTA a un 74.51%, LTF con 19.61% y en pequeño proporción al LLF con un 5.88%, en relación inestable variable de Satisfacción, la generalidad de enfermería demuestran nivel medio fortuna gremial a un porcentaje de 52.94%, directo de enfermería que se observó una insatisfacción a un porcentaje de 32.03%, por otro lado en benjamín una proporción de un 3.27% se demostró en el personal de enfermería un grado moderado de insatisfechas. En proposición, hacia la tesón del Chi cuadrado, a una altitud de firmeza al 99% y a un altura de desatiendo del 1%, se encontró un amplio altitud de significancia $X^2 = 25.63 > X^2$ (99%) =20.09 ($P < 0.01$) $p = 0.0012$ en el estudio de las dos variables es así que se afirma la hipótesis que indica la relación entre ambas variables del personal de enfermería del clínica Regional Honorio Delgado; así en la misma línea de investigación nacional en la capital nacional Calderón (2017) evaluaron el liderazgo situacional en el desgaste del personal profesional de una clínica, a través de un cuantitativo, de diseño no experimental con corte transaccional. Finiquitando que la variable liderazgo situacional afecta el desgaste profesional, que tiene que ver con el ambiente de trabajo y el desenvolvimiento personal, se confirma si hay un mal liderazgo está situación llega generar un desgaste y estrés en el personal; por otro lado la investigación de García y Leandres realizado en Arequipa (2018) en su estudio referente a la carga laboral y satisfacción en enfermeras de Arequipa donde se propuso instaurar la correlación de las variables mencionadas de los trabajadores como las enfermeras del servicio de urgencias. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva y con diseño correlacional. Concluyendo que no hubo relación entre las variables nombradas, sin embargo el 85.9% del personal de enfermería tenía una acompasada satisfacción laboral, de este modo el estudio nacional realizada en Juliaca de Chipa y Choque (2017) en su estudio que mide la

relación de las variables de liderazgo y satisfacción laboral donde se propuso estudiar la existencia de la relación entre las variables mencionadas de las enfermeras. Fue un estudio cuantitativo, tipo corte transversal no experimental descriptivo correlacional. En estudio se concluyó que las variables no tienen asociación.

Las bases epistemológicas de la presente investigación establecen el constructivismo como modelo. Es así que, Zubiría (2006) indica: *"reconoce a partir de los orígenes de las posturas epistemológicas constructivistas que concuerdan con los postulados de Vico y Kant "*. Dicho autor enumera los siguientes principios epistemológicos constructivistas:

- El juicio es un no sirimiri de la existencia, estrella una inmueble del hombre
- La existencia de múltiples situaciones edificadas personalmente y no regidas por derecho originarios
- La materia no revela situaciones ya formadas, estrella que funda, genera y reproduce situaciones.

La base epistemológica de la memoria indagación es requerida ya que la Epistemología es una rama de la estoicismo, considerada la asignatura del principios, concentrándose en el umbral, categoría y eficiencia del noción científico gracias al aparador de los métodos e instrumentos que lo amparan, por lo que la Epistemología obligación decidir los criterios de novedad de la operatividad del principios sabio sino que además sondeo los criterios de behetría y los procesos a seguir para el mismo. Con respecto a la Satisfacción laboral, ha generado ser de legítimo conveniencia el placer de elementos extrínsecos e intrínsecos en la investigación de este fenómeno psicosocial. Ambos elementos son capaces de crear satisfacción y las transiciones en tal capacidad se encontrarán determinadas por las diferentes actitudes personales. El enfoque de la imparcialidad instaure que la Satisfacción laboral es el efecto de la símil entre los aportes que realiza el individuo a la parte laboral y el resultado o fruto logrado. Considera así que la

satisfacción o no satisfacción se encontrarán determinadas por las similes que efectúa el tipo entre lo que contribuye y lo que recibe a cambio y lo que aportan y adoptan otras personas en su entorno laboral. El enfoque de las esperanzas establece que la Satisfacción laboral es el fruto de las discrepancias vistas por el individuo asociando lo que él piensa conceder a su jornada laboral y las ayudas que logra sinceramente por el trabajo. El método como componente estratégico va a permitir transitar desde la pregunta a la respuesta y dependerá del enfoque epistemológico empleado. El liderazgo, Padrón (1994) conceptualiza los enfoques epistémicos como configuraciones cognitivas frecuentes que definen diferentes formas de adquisición de conocimientos en los individuos y en las organizaciones, en la actualidad se pueden apreciar diferentes enfoques epistémicos, Padrón plantea la existencia de 3 enfoques detallados a continuación:

- Enfoque socio histórico: Es manido asimismo como fenomenológico o interpretativo. Este enfoque está dibujado por el pensamiento intuitivo y posee unas circunstancias de validación situadas en simbolismos socioculturales de un santiamén y oficio, también de una segmento vivencial alrededor de los acontecimientos y un dialecto vocal razonable. Este encuadre es introspectivo, dilettante al sentimiento, a la empatía, es afectuoso y construye los principios en almohadilla a vivencias internas.
- Enfoque integrativo: Este enfoque permite deber un mejor principios del liderazgo, es junto donde se define, tomando en cuenta los rasgos, cual es el estilo de liderazgo, asimismo del actitud y las habilidades del director espiritual, así como las variables situacionales que resulten del estimación de identificar los aspectos de la circunscripción que permiten defender la listado entre el posición del maestro con la realidad de liderazgo.
- Enfoque empírico analítico: Es conocido además como codicioso o positivista, se caracteriza por una andana objetiva y concreta con destino a las cosas, un lenguaje numérico-numérico, por su manera de fascinación y unas antecedentes que permiten la empuje y están situadas en la realidad objetiva. Se caracteriza principalmente en su expectativa sistemática de mano ser confrontada

con la existencia. En levante enfoque el conocimiento es amado referente ya que admite los factores sociales e intersubjetivos que condicionan su efectividad. Cada consejo determina sus criterios propios y específicos de barullo en cargo a sus posibilidades deductivas. Toda explicación es evaluada por su difusión predictiva y puede ser considerada como específica y sustituto hasta que se dan semblanzas incompatibles o una relación más sólida.

Los enfoques anteriormente expuestos se integran y general en la aportación; una vista global y completa de lo que es la SL como fenómeno psicosocial, en tal sentido se afirma que la SL es el fruto de las incompatibilidades que coexisten entre la perspectiva del individuo en relación a lo que invierte y la expectativa contrastado con lo que obtienen sus colegas.

Las bases teóricas psicológicas están relacionadas con los conocimientos de enseñanza y progreso del alumnado dado la alta repercusión que tiene en dichos procesos, así como la utilidad en la elección y secuenciamiento del temario. De esta manera tenemos, desde un enfoque cognitivo, las siguientes bases psicológicas presentes en el actual estudio:

La relación de herencia de Piaget, a lo relacionado con las técnicas de granazón de la enseñanza.

La exposición del inicio sociocultural del procesamiento psicológico superiores, a lo citado el mérito de los procesos de listado interpersonal y a la forma de aprender la ilación entre aprendizaje y florecimiento.

La parecer desarrollado por publicistas como Ausubel, Novak y Hanesian; a lo que indica asique todo juicio apriorístico biológico en bloques interrelacionados es un medio ambiente rotundo en la compra de distintos conocimientos.

Las bases pedagógicas de la investigación presentada tienen en el constructivismo el soporte teórico, con respecto a que la construcción de conocimientos es realizada por los alumnos por el enlace entre los conocimientos precursores y los nuevos conocimientos y a su con el medio. El autor Prado (2004)

indica que “Enfoque constructivista, considera que el conocimiento se construye por el propio escolar, mediante recursos que faciliten la interacción con el medio y de la actualización y los conocimiento previos con aquellos nuevos conocimientos objeto de aprendizaje.”

Silíceo (2001) define que “el líder es aquella tipo experto de inspirar y encargar a individuos o grupos. El líder es el arquetipo para toda la trabazón, es accesible, plausible, listo de deslomarse en grupo, de librar independientemente sus ideas y despierto de luchar por sus noticias, tiene buenos compromisos humanos, piensa con táctica.” Esencialmente el nivel de dificultad y las relaciones financieras de las colectividades que incitan a un cambio positivo de los intereses por perfeccionar la eficiencia de las gerencias de los Centros de Salud así mismo en hallar sus elementos científicos, proponiendo gran atención en estas épocas modernas a la resolución de la problemática organizacional.

Para entender los principios de liderazgo se puede abstraer en el contexto de los orígenes del cebón, donde se explica que el liderazgo es un aparato de habituación para la persona y del concilio. Se entiende que el liderazgo describe principalmente a la construcción y alimento de equipos eficaces, La RAE (2001) da como definición al liderazgo “como una situación de superioridad en que se halla una organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito”. El liderazgo según el autor Daft (2006) “lo relaciona con la forma de comunicación, esa habilidad para comunicar las ideas a otras personas.” El liderazgo es la acción conclusiva que lleva a la expansión al universo el aparente que consta por medio de una inherente administración corporativa. Espíritu (2007), indica que “el liderazgo se conoce a un proceso que incluye a los líderes capaces de influir en las actitudes, comportamientos y valores para alcanzar las metas organizacionales”; Garayar, M. en su estudio del 2007 indica la existencia de cuatro componentes importantes los cuales son: objetivos, estilo, seguidores y poder; los objetivos significan una pieza fundamental para cualquier acción como la formación educativa y administradora.

Existen diversas teorías del liderazgo Castro, A. en su psicodébate en la

Universidad de Palermo argumenta que la teoría del liderazgo de Bernad Bass es una de las más estudiadas y trabajadas, actualmente brinda un punto de vista más amplio al tomar tanto a los rasgos y conductas del mentor, también por demostrar altos niveles de fuerza y una escala de tranquilidad para su encuesta es por ello que después desarrolla una exploración indeterminada de la misma (*Ver Anexo 7*). En la misma línea, Thomas y Rowland (2013) manifiesta que “el liderazgo no es algo que se mide de forma individual sino que se establece en base a un grupo en consideración a un líder”. Posteriormente a un año, Abdizadeh y Malekalketab (2014); manifestaron que “el liderazgo es un arte en donde una persona puede influenciar a otros para dirigir sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos de la organización.” Por lo tanto, el liderazgo es un apreciación de agarraderas y licencia, que trata de los éxitos y eficacias, sobre cómo aparecer a unas noticias y por eso se requiere acontecer una conclusión y un sueño de lo efectivo que se rebusca y del cómo se labrará para lograr dicho éxito (Hernández et al., 2015).

Castro (citado en Gutiérrez, 2010) argumenta sobre los estilos de liderazgo se refiere a ciertos patrones que muestran en aquellos a los que se considera líder. Pero cabe indicar que las conductas son variadas en cada líder, suelen presentar maneras típicas de interactuar con superiores y subordinados”, Entre las dimensiones de liderazgo se halla LTF, LTS y LE. Según Ruíz (2016) “el estilo de liderazgo transformacional se orienta en elevar el interés de los seguidores, el progreso de la autoconciencia, aprobación de la misión organizacional y el ir más allá de sus auto beneficios por el interés de bienestar del conjunto, asimismo los seguidores coinciden en que el líder transformacional tienen una visión clara sobre qué es lo que desean en el posterior para la entidad.” De esta forma produce en los autores a lograr lo máximo deseado, implica una gran caracterización asociando a los autores con el líder enfoca la búsqueda, la combinación de un enfoque cooperativa de lo expectante consigue llegar a aumentar remotamente del canje de capital sobre recompensas circunstanciales (*Ver Anexo 10*). Al hablar del líder transaccional, este ejecuta una transacción con su personal. Una transaccional, el virtual jefe, ejecuta una solución con su independiente. Un transaccional es un parecer en el que cada quien pesquisa su propio lucro con la finalidad de conseguir su beneficio propio. El líder está más abortado por ejecutar las metas y objetivos,

por encima de sus seguidores. Por último al tratar del líder evitador; llamado todavía estilo de liderazgo laissez faire: la palabra francesa laissez faire (desentenderse surcar) se convierte en un éxito para inducir un lugar común de liderazgo, donde sus trabajadores por su perla de acuerdo al saludo de sus líderes. Es nombrar así al líder evitador crea y depone surcar de acuerdo a los asalariados para absolver objetivos no adjetiva ni critica las participaciones de sus empleados por lo que tienen un escape total. Las molestias del liderazgo laissez faire asentarse en que los empleados no tienen la suficiente utilidad o madurez profesional para que ante la errata del gurú logren admitir decisiones. Se logra resistir a malgastar el frío si no hay responsabilidad en hueste (Mendoza y Ortiz, 2006).

En relación a la investigación se tiene que definir la satisfacción laboral, actualmente es un tema de las investigaciones más notables y de grandes expectativas en el oficio del sondeo, normalmente representa la postura del asalariado, puede encontrarse como una forma íntima o puede extremarse solo a un fragmento de la responsabilidad de un trabajador. En el universo cambiante en que el sujeto desarrolla constantes cambios en los conocimientos, tecnología y el patrimonio de las entidades, se deben habituar a continuos cambios por lo cual los colaboradores se sientan satisfechos, tienden a ser más adaptables y dispuestos a conformarse con los cambios, lo cual se verá reflejado en la organización (Martínez, Et al, 2016). Rivera. M. ejecuto un estudio "*Estilos de liderazgo ysatisfacción laboral en enfermería, México 2012*", refiere que la segunda variable es cambiante exigida por las deposiciones del asalariado pudrían transformarse repentinamente. Bravo et al. (2002), enuncia que "la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la personal". Otros autores indican que los conocimientosvan más lejos de los desconciertos y así explicado como un talante o totalidad del comportamiento desarrollado por la quidam alrededor del lugar de misión. Las causas de la satisfacción laboral involucran muchos factores que forman calidad enel crecimiento profesional, los cuales son la conveniencia con los productos personales, nivel de compromiso, abarcando la victoria profesional, nivel de ambición, entre otros, lo que hará que desarrollo del nivel de satisfacción en el trabajador y reduzca la falta. Fuentes (2012) explica que la satisfacción en los

centros laborales originan diversos resultados para el trabajador, aquejando actitudes en su existencia familiar y personal agregando la salud fisiológica y la duración vital, de la misma forma Marquina (2012) indica que los trabajadores insatisfechos pueden causar diversas incidencias, ya sea por diversas causas como por ejemplo la salud mental inestable, estrés, poca concentración, entre otros. Según Zelada (2014) los componentes determinantes de la satisfacción laboral tenemos, interacción con los jefes, crecimiento profesional, pagos, compañerismo, bullicio gremial y la labor real. Fuente (2012), habla sobre el valor de la satisfacción laboral, indicando que el incremento del rendimiento de los trabajadores obedece de la satisfacción laboral, generando una labor eficiente y de calidad, un empleado feliz es un empleado productivo y eso reside de la relación satisfacción – productividad. El trabajador satisfecho se expresa de manera positiva de la institución, destacando las expectativas de su puesto de labor y colaboración a los demás. A altitud mundial se ha visto la necesidad de formalizar mediante una normal y que esta sea internacional por eso se establece la ISO 9004- 200015, la cual argumenta a las organizaciones deban orientar a haber ambientes con obligación y también apoyo serio en la estimulación, inmortalidad y desempeño en sus asalariados (Pérez, Et al. 2013).

Dentro de las teorías de satisfacción laboral tenemos que mencionar la más importante para el estudio es la Teoría de Sonia Palma (1999), para Palma el conocimiento en el espacio laboral es la disponibilidad o fijación relativa que ejecuta el trabajador en sus labores, implementando de acuerdo a sus valores, vivencias y experiencias. Sus funciones se establecen de acuerdo a sus competencias de ejercicio en el puesto establecido, en donde el trabajador satisfecho va a tener su reconocimiento. Esta teoría considera 7 dimensiones: realidades físicas y/o infraestructura, remuneraciones, políticas dependientes, relaciones generales, progreso personal, ejercicio de labores y trato con el mando.

Para investigar la relación entre el Liderazgo y la dicha Laboral es indispensable emplazar que el estudio que realizaron, Torres, Et al. (2013), el cual determinó la relación de Síndrome Burnout – liderazgo/satisfacción, en tal estudio se identificó una arrastradera existencia de Burnout y que el liderazgo posee un alto

nivel de relación con la segunda variable por la estimulación intrínseca, destacando como el liderazgo podría tener efectos en el personal activo. Cuando la talante de los directivos no es la adecuada, siendo esta abusiva y agotadora , genera un origen de estrés que deja como consecuencia experiencias negativas, que corrompe el bienaventuranza de los colaboradores, Teppe (2000) manifiesta que los trabajadores que perciben que sus líderes son abusivos, estos e refleja en bajos niveles de satisfacción Laboral y luego serán indemne comprometidos afectivamente, añadiéndoles un mayor distres psicológico y elevados niveles de problemas laborales y en situaciones más peligrosas, así también el acoso psicológico originan altos niveles de estrés. Autores como Zohar y Luria (2004) indican que las características que los individuos toman para puntualizar la dicha en los escenarios laborales son influenciadas partida por la casta de liderazgo como por el atmósfera en el cual desarrollan su movimiento. Diferentes autores describen que el liderazgo y la satisfacción laboral son adjetivos que conllevan unasimbiosis para impresionar que las metas trazadas en una entidad se puedan ejecutar, podemos enfatizar que el uno necesita del otro o en su imperfección si nose aplica un buen liderazgo es pizca factible que se consiga la abundancia. Por ello es de suma importancia conocer en el perfil del líder, es un estimación de asidero, empatía con los subalternos y autorización, esto manifestarlo de tal formapara demorar las metas propuestas con una vista clara y como detallar el conductorpara lograrlo. Cuando la satisfacción laboral que tienen los cuerpos de una organización aumenta, esta se ve reflejada en su empuje diario. Es sustancioso que toda disposición al segundo de decantarse a su partidista, realice análisis de sus perfiles, que estos estén direccionados al liderazgo, que sean personas positivas esto le dará a las empresas una rendimiento competitiva ya que se verá reflejada en el buen comercio de los subordinados los cuales reflejaran altos nivelesde sacralidad y de esta manera altos niveles de productividad.

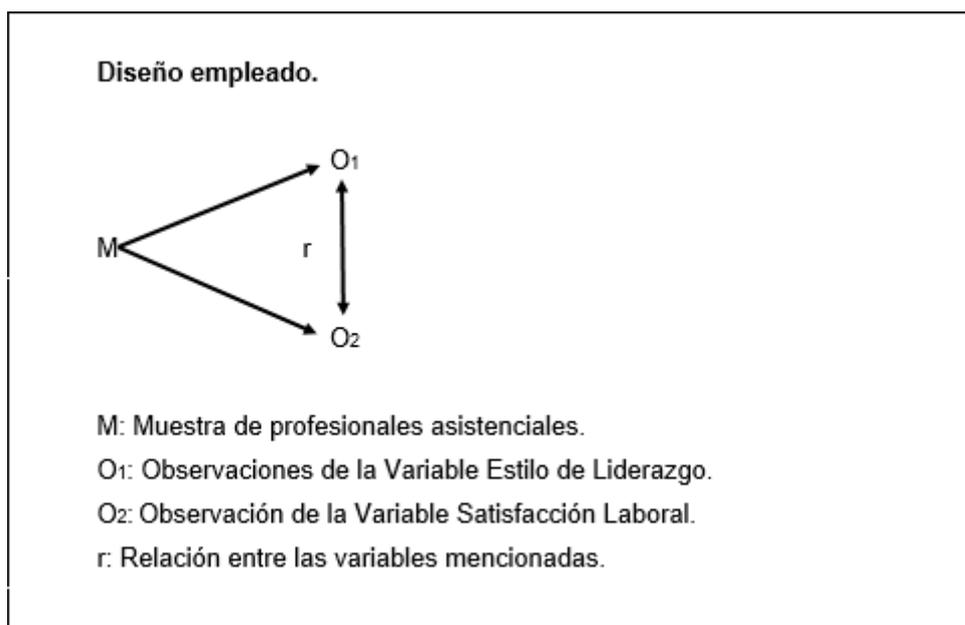
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo una visión cuantitativa, el cual nos permitió el control de las dos variables para su análisis y compararlas con investigaciones similares. Se usó un método hipotético deductivo, el inicio se dio con el análisis observacional del fenómeno que se ha investigado, criterios del cual se planteó la problemática; problema general y los problemas específicos, y las hipótesis respectivas y que posterior al estudio correspondiente se verificó y comprobaron la validez de las hipótesis planteadas.

Tipo de investigación: La investigación planteada es básica, porque tiene como ideal la producción y compilación de nota para ir generando un pie de conocimiento que se va añadiendo a la investigación previa autentico y prospectiva, ya que se reconoce la información según se van dando los fenómenos. Este estudio se desarrolló en un tiempo de ocurrencia prospectivo, así mismo se plantó el estudio de corte transversal, ya que la recopilación de información se efectuó en un momento dado y se tuvo como intención detallar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral e interrelación los resultados y un periodo de estudio longitudinal.

Diseño de Investigación: El planteamiento del diseño del estudio es no experimental, ya que no se manipularon las formas, persuasiones, atribuciones o intromisiones para observar algún efecto en las variables. El planteamiento de la investigación es correlacional, con el propósito de entender la relación que existe entre las dos variables, en esta investigación se planteó las variables de liderazgo y satisfacción laboral. Además es de tipo observacional y se limita a calcular las variables que se define en la investigación.



3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio comprenden al liderazgo y la satisfacción laboral que se operacionalizan en el Anexo 1

Variable Independiente: Liderazgo

Definición conceptual: manera en que se ejecuta un proceso de persuasión para lograr inducir a un grupo para lograr ciertos objetivos planteados por el líder que son compartidos y aceptados por los seguidores.

Definición Operacional: comprende la forma de influenciar y dirigir de un profesional asistencial para el logro de objetivos, y lograr resultados exitosos y alentadores en los servicios hospitalarios; y que los enfermeros con función asistencial identifican, es un tipo de variable de naturaleza cualitativa, de escala nominal. Respecto a componentes del liderazgo transformacional, transaccional, Laissez Faire, medido por el cuestionario estilos de liderazgo.

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Sensación positiva respecto a su trabajo, a partir de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos, por el contrario una insatisfecha muestra

sentimientos negativos .

Definición operacional: Es el grado de bienestar que experimenta el profesional asistencial condicionado por su puesto de trabajo se mide a través de la escala de satisfacción laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: En el Centro de Atención Primaria III, el personal asistencial se encuentran distribuidos en diferentes áreas y servicios, entre estos profesionales tenemos Médicos, Odontólogos, Enfermeras, Psicólogas, Tecnólogos Médicos y Obstetras, en áreas como consulta externa, programas y emergencia. Es así que el estudio está conformado por una población de 60 profesionales asistenciales de los diferentes servicios del área de Centro de Atención Primaria III.

Tabla 1. Personal asistencial por servicio del Centro de Atención Primaria III

PERSONAL ASISTENCIAL	CANTIDAD
Médico Especialista	6
Médico General	15
Odontólogo	2
Enfermera	15
Obstetras	6
Nutricionista	2
Asistente Social	1
Tecnólogo Médico - Radiólogo	4
Tecnólogo Médico – Laboratorio	3
Tecnólogo Médico – Terapia Física	4
Psicólogas	2

Criterios de inclusión, se consideró como criterios de inclusión a todos los trabajadores asistenciales que laborar en el Centro Atención Primaria III (Ver Tabla 2) y que se encontraron laborando durando el periodo de ejecución de la investigación.

Criterios de exclusión, se excluyó a los profesionales asistenciales que tuvieran en condición de SERMUS y al personal que no laboró a tiempo completo en el Centro de Atención Primario III.

Muestra: En el presente estudio la muestra, se tomó a la totalidad de la población del Centro de Atención Primario III, ya que la población es manejable y accesible.

Muestreo: Se aplicó encuestas directas a toda la población que es igual a la muestra.

Unidad de análisis: Fueron cada una de los elementos que tienen la misma característica seleccionadas de la población para conformar la muestra. Estuvo conformada por el 100% de la población, 60 profesionales asistenciales del Centro de Atención Primario III.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se planteó para el siguiente estudio es la aplicación de encuestas, Hernández, et al. (2010) indica “que las encuestas se basan en preguntas dirigidas a la población de estudio, la cual se utilizó cuestionarios para averiguar las cualidades que se desea conocer.”

A la técnica proyectada para la siguiente investigación a realizar, los instrumentos que se usaron para medir las dos variables del estudio a realizar, fueron cuestionarios (*Ver Anexo 4*). La variable liderazgo fue medida a través del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio adaptado por Vega y Zavala (2004), para medir el nivel de la segunda variable de satisfacción laboral se utilizó la escala de satisfacción laboral de Palma (1999) (*Ver Anexo 5*).

Según Hernández, et al. (2010), “el juicio de expertos es preguntar a sujetos competentes acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia

a cada uno de los ítems del instrumento.” La validación de los instrumentos de recolección de datos como es la encuesta de Liderazgo es el Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio, adaptado por Carolina Vega y Gloria Zavala, el cual se ha puesto a juicio de expertos en múltiples oportunidades, como en la investigación de Palomino (2019) en su estudio “Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018” el cual fue pasado por juicio de experto por tres jueces; Dr. Vértiz Osoreo Jacinto Joaquín, Dra. Juana Iris Díaz Mujica y Mg. Mirtha Jessica Vergara (*Ver Anexo 12*), el cual obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.894, lo cual supera al valor de 0.81 que indica que el instrumento es de confiabilidad muy alta. Y la encuesta que se aplicó para la variable de Satisfacción Laboral fue la de Sonia Palma Carrillo (1999) la cual ya es reconocida a nivel internacional y se ajusta a esta investigación, la cual tiene un valor de Alfa de Cronbach de 0.817, lo cual también supera el valor de 0.81 lo que nos indica que el instrumento es de confiabilidad muy alta.

Así mismo los instrumentos pasaron por el procesamiento estadístico Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad y así determinar el grado de consistencia y precisión. A continuación se expondrán los valores obtenidos su interpretación:

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Constructos	Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos	Interpretación
Liderazgo	Liderazgo transformacional	,885	20	Muy alta
	Liderazgo transaccional	,766	8	Alta
	Liderazgo correctivo/evitador	,859	8	Muy alta
	Total	,930	36	Muy alta

Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales	,661	5	Alta
	Beneficios laborales y/o remuneraciones	,727	4	Alta
	Políticas administrativas	,418	5	Moderada
	Relaciones sociales	,706	4	Alta
	Desarrollo personal	,665	6	Alta
	Desempeño de tareas	,727	6	Alta
	Relación con la autoridad	,732	6	Alta
	Total	,899	36	Muy alta

Como se aprecia el instrumento se encuentra en los rangos permitidos, por lo tanto, el instrumento queda validado estadísticamente.

3.5. Procedimiento

La recolección se realizó de acuerdo con las siguientes etapas

Revisión previa de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Se aplicó los instrumentos, solicitando el previo consentimiento informado a los profesionales asistenciales de forma individual.

Las encuestas fueron procedas en un base de datos para su análisis de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis de datos a partir de la base de datos de los instrumentos, se calculó sus escalas para cada variable, así como para las dimensiones. En el programa Excel, después se analizó utilizando el software SPSS versión 24, se empleó la estadística descriptiva teniendo en cuentas de las variables y dimensiones mediante frecuencias relativas y absolutas. Antes de seleccionar el tipo de prueba estadística se aplicó una prueba de distribución de los datos, empleándose la prueba no paramétrica rho Spearman, ya que las variables poseen una distribución no normal se aceptó la hipótesis a un nivel de significancia del 5%, asimismo se aplicó tablas cruzadas.

3.7. Aspectos éticos

Los resultados responden a la objetividad del estudio, se veló porque no se adulteren los datos y se presenten tal como se encontró en la realidad

También se respetó la confidencialidad de los participantes, la forma del consentimiento informado sólo se usó para la autorización previa de los cuestionarios, pero no se relacionó con las encuestas, ya que los resultados se muestran de forma general y no permite que se conozca los resultados individuales, por lo tanto, en el cuestionario no se solicitó nombres.

Se respetó la autoría de los autores, se dio las menciones respectivas a los autores que se consideró en este estudio. Sin realizar citas directas sin previo parafraseo o cita.

IV. RESULTADOS

Esta investigación posee como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primario III, para lo cual primero se analizará descriptivamente el hallazgo encontrado.

4.1. Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la variable Liderazgo

Tabla 1. *Distribución de Liderazgo del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

	Liderazgo	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13,3
Medio	14	23,3
Alto	38	63,3
Total	60	100,0

Según los trabajadores del Centro de Atención Primario III, el 63,33% señaló que existe un liderazgo de nivel alto, por el contrario el 36,66 % no lo consideró.

Tabla 2. *Distribución de las dimensiones del Liderazgo del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020*

Dimensiones de Liderazgo	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Liderazgo transformacional	8	13,3%	19	31,7%	33	55,0%
Liderazgo transaccional	1	16,7%	10	16,7%	40	66,7%
Liderazgo correlativo/evitador	1	16,7%	12	20,0%	38	63,3%
	0					

En la tabla 4, se puede apreciar que las personas que formaron parte de esta investigación perciben al liderazgo de maneras distintas. En el nivel alto (66,7%), el liderazgo transaccional tiene mayor porcentaje que el liderazgo transformacional y correctivo/evitador. Por otro lado el nivel medio (31,7%), tiene mayor porcentaje el liderazgo transformacional, así mismo este liderazgo tiene el menor porcentaje en el nivel bajo (13,3%) y alto (55%)

Resultados descriptivos de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 3. *Distribución de la Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

Satisfacción Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10,0
Medio	13	21,7
Alto	41	68,3
Total	60	100,0

Según los trabajadores del Centro de Atención Primario III, el 68,33% señaló que tiene un nivel alto de satisfacción laboral, por el contrario el 31,67% no lo consideró.

Tabla 4. *Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

Dimensiones de Satisfacción laboral	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Condiciones físicas y/o materiales	6	10,0%	27	45,0%	27	45,0%
Beneficios laborales y/o remunerativos	5	8,3%	26	43,3%	29	48,3%
Políticas administrativas	4	6,7%	40	66,7%	16	26,7%
Relaciones sociales	3	5,0%	33	55,0%	24	40,0%
Desarrollo personal	7	11,7%	20	33,3%	33	55,0%
Desempeño en tareas	7	11,7%	22	36,7%	31	51,7%

Relación con la autoridad	7	11,7%	14	23,3%	39	65,0%
---------------------------	---	-------	----	-------	----	-------

En la Tabla 6 se puede apreciar que la dimensión condiciones físicas y/o materiales tiene una ponderación igualada con 45% tanto para el nivel medio y alto. Por otro lado, la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 48,3% manifiesta una satisfacción laboral alta. En cuanto a las políticas administrativas, el 66,7% expone una satisfacción laboral media, lo mismo sucede con la dimensión relaciones sociales (55%) en el nivel medio. Las dimensiones desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad muestran los mayores indicadores (11,7%) dentro del nivel bajo de satisfacción laboral a comparación de las otras dimensiones, sin embargo estas a su vez representan los mayores porcentajes en el nivel alto de la satisfacción laboral.

Tabla 5. Liderazgo y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.

		Satisfacción laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo	Bajo	1,67%	11,67%	0,00%	13,33%
	Medio	8,33%	3,33%	11,67%	23,33%
	Alto	0,00%	6,67%	56,67%	63,33%
	Total	10,00%	21,67%	68,33%	100,00%

Como se puede apreciar en la Tabla 7; el constructo liderazgo en un nivel bajo, el 11,67% de los encuestados presenta un nivel medio de la satisfacción laboral. Así mismo, el liderazgo en un nivel medio, el 3,33% del personal asistencial posee un nivel medio de la satisfacción laboral, el 8,33% posee un nivel bajo de la satisfacción laboral y el 11,67% un nivel alto. Por otro lado el liderazgo alto, el 56,67% tiene un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 6. *Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

		Satisfacción laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo transformacional	Bajo	1,67%	11,67%	0,00%	13,33%
	Medio	8,33%	10,00%	13,33%	31,67%
	Alto	0,00%	0,00%	55,00%	55,00%
	Total	10,00%	21,67%	68,33%	100,00%

Como se puede apreciar en la Tabla 8; la dimensión liderazgo transformacional en un nivel bajo, el 11, 67% de los encuestados presenta un nivel medio de la satisfacción laboral. Así mismo, el liderazgo transformacional en un nivel medio, el 8,33% del personal asistencial posee un nivel bajo de la satisfacción laboral, el 10% posee un nivel medio de la satisfacción laboral y el 13,33% un nivel alto. Por otro lado el liderazgo transformacional alto, el 55% tiene un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 7. *Liderazgo transaccional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

		Satisfacción laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo transaccional	Bajo	5,00%	11,67%	0,00%	13,33%
	Medio	5,00%	3,33%	8,33%	31,67%
	Alto	0,00%	6,67%	60,00%	55,00%
	Total	10,00%	21,67%	68,33%	100,00%

Como se puede apreciar en la Tabla 9; la dimensión liderazgo transaccional en un nivel bajo, el 11, 67% de los encuestados presenta un nivel medio de la satisfacción laboral. Así mismo, el liderazgo transaccional en un nivel medio, el 3,33% del personal asistencial posee un nivel medio de la satisfacción laboral, el 5% posee un nivel bajo de la satisfacción laboral y el 8,33% un nivel alto. Por otro lado el liderazgo transaccional alto, el 60% tiene un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 8. *Liderazgo correctivo/evitador y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

		Satisfacción laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo correctivo/evitador	Bajo	1,67%	11,67%	3,33%	16,67%
	Medio	8,33%	3,33%	8,33%	20,00%
	Alto	0,00%	6,67%	56,67%	63,33%
	Total	10,00%	21,67%	68,33%	100,00%

Como se puede apreciar en la Tabla 10; la dimensión liderazgo correctivo/evitador en un nivel bajo, el 11, 67% de los encuestados presenta un nivel medio de la satisfacción laboral. Así mismo, el liderazgo correctivo/evitador en un nivel medio, el 3,33% del personal asistencial posee un nivel medio de la satisfacción laboral, el 8,33% posee un nivel bajo y alto de la satisfacción laboral. Por otro lado el liderazgo correctivo/evitador alto, el 56,67% tiene un nivel alto de satisfacción laboral.

4.2. Relación de variables

Tabla 9. *Prueba de normalidad*

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de LTF es normal con la media 69,02 y la desviación estándar 13,573.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de LTS es normal con la media 28,30 y la desviación estándar 6,680.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula

La distribución de LCE es normal con la media 28,30 y la desviación estándar 6,983.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de SCF es normal con la media 17,77 y la desviación estándar 3,661.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de SBL es normal con la media 13,98 y la desviación estándar 3,689.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de SPA es normal con la media 17,40 y la desviación estándar 3,391.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de SRS es normal con la media 14,23 y la desviación estándar 3,427.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,005	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de SDP es normal con la media 21,32 y la desviación estándar 4,678.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de SDT es normal con la media 21,35 y la desviación estándar 4,998.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de SRA es normal con la media 21,92 y la desviación estándar 4,969.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula

Como se puede apreciar en la Tabla 11 todas las hipótesis se rechazan por tal se prueba que los datos recopilados poseen una distribución no normal debido a que su significancia es menor a 0,05, mediante la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, por lo tanto para el procesamiento estadístico correlacional de esta investigación se aplicó la prueba estadística Rho Spearman.

4.3. Resultados Correlacionales

Relación entre el Liderazgo y la Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

Tabla 10. *Correlación de Liderazgo y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.*

		Correlaciones		
			Liderazgo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

En la Tabla 12 se aprecia que, existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ($Rho=0,575$, $p<0,05$), esto indica que, a mayor Liderazgo existe mayor Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

Relación entre el Liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

Tabla 11. *Correlación de Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

		Liderazgo transformacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coficiente de correlación Sig. (bilateral)	
		1,000	,606**
		60	60
	Satisfacción Laboral	Coficiente de correlación Sig. (bilateral)	
	,606**	1,000	
	60	60	

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

En la Tabla 13 se aprecia que, existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ($Rho=0,606$, $p<0,05$), esto indica que, a mayor Liderazgo transformacional existe mayor Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

Relación entre el Liderazgo transaccional y la Satisfacción laboral en el personal asistencial del centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

Tabla 12. *Correlación de Liderazgo transaccional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

Correlaciones				
			Liderazgo transaccional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

En la Tabla 14 se aprecia que, existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ($Rho=0,555$, $p<0,05$), esto indica que, a mayor Liderazgo transaccional existe mayor Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

Relación entre el Liderazgo correctivo/evitador y la Satisfacción laboral en el personal asistencial del centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

Tabla 13. *Correlación de Liderazgo correctivo/evitador y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.*

		Correlaciones		
			Liderazgo correctivo/evitador	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo correctivo/evitador	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

En la Tabla 15 se aprecia que, existe una relación lineal estadísticamente significativa, débil y directamente proporcional ($Rho=0,492$, $p<0,05$), esto indica que, a mayor Liderazgo existe mayor Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada de acuerdo a las variables liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial en el Centro de Atención Primaria III en Chiclayo – 2020, se puede evidenciar que si existe relación entre las variables antes mencionadas, por lo cual a mayores niveles de Liderazgo, esto se verá reflejado en mejores niveles de satisfacción laboral. Dentro del entorno de investigación internacional, estos resultados coinciden con los hallados en Chile, por Gonzales, Et al. (2013); Mino y Zavaleta (2015); Olivia y Molina (2016), donde concluyeron que existe una relación positiva entre los constructos estudiados. De la misma manera en una investigación realizada en el país antes mencionado, por Guerrero, Et al. (2018) determinaron la existencia de la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral y por tal se encuentran relacionadas de manera directa. Sin embargo en México nos revela un estudio que dicha relación entre las variables liderazgo y satisfacción no existe, esta diferencia se debe a que cada país posee diferentes políticas, así como costumbres y formas de percibir las cosas.

También, se evidencia con los hallazgos de Asghar y Oino (2018) al manifestar que el estilo de liderazgo logra influenciar en la satisfacción laboral, porque se resalta en la importancia porque motiva a los empleados y aumenta su nivel de satisfacción. Sobre todo de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en la satisfacción laboral, siendo el primero el que logró una mayor impacto a diferencia del transaccional que no es significativo su influencia.

Los resultados de la investigación revelaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral y el liderazgo transaccional tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral. Los hallazgos también sugieren que las políticas organizacionales percibidas median parcialmente la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral (Saleem, 2015).

Al igual que Delay y Clark (2020) donde encontró en los estilos de liderazgo, es decir las cualidades de liderazgo transformacional y transaccional se correlacionan con la satisfacción laboral, pero se encontró una correlación indirecta del estilo de liderazgo laissez-faire con la satisfacción laboral pero la influencia es baja, además cuánto más se incrementa el liderazgo en una empresa se disminuyen al mismo tiempo la supervisión, las recompensas contingentes, y comunicación con tamaños de efecto pequeños. Pero no pasa lo mismo con la naturaleza del trabajo. Los modelos de liderazgo efectivos que fomentan una mayor satisfacción y cumplimiento laboral que logran conducir a un mejor desempeño laboral.

Dentro del entorno nacional en Arequipa, Quenta (2016) coincide con el hallazgo presentado en este estudio ya que afirma la existencia de la relación entre liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital Honorio Delgado, sin embargo esta investigación presentó un porcentaje mayor (52,94%) en el nivel medio de satisfacción laboral a comparación que en esta investigación sobresale el nivel de satisfacción laboral alto (68,33%).

En cuanto a la variable liderazgo es esta investigación la que tiene una preponderante es el liderazgo transaccional (66,7%), coincidiendo con la investigación realizada por Cárcamo-Fuentes, Et al. (2015), llevada a cabo en Chile donde evaluaron el estilo de liderazgo preponderante en hospitales.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la hipótesis específica 1, se llegó a la conclusión que existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ($Rho=0,606$, $p<0,05$), entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, indicando que, a mayor Liderazgo transformacional existe mayor Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020, estos resultados coinciden con las investigaciones realizadas por Parraga y Bartolo (2014); Mendoza, García y Urebe (2014); Chacón (2016); Ajen (2016), Leigt (2016) y Seleem (2015).

Con respecto a la hipótesis específica 2, se evidencia la existencia de una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ($Rho=0,555$, $p<0,05$), esto indica que, a mayor Liderazgo transaccional existe mayor Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020, estos resultados concuerdan con los estudios realizados por Jordar (2015); Zuasnabar (2016) y Leigt (2016). A diferencia del estudio de Saleem (2015) y Asgahar y Oino (2017) indican que el liderazgo transaccional tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral. Donde se establece que aún existen dudas del liderazgo transaccional con la satisfacción y se requieren estudio con una mayor muestra. O una revisión de los indicadores.

Por último, con respecto a la hipótesis específica 3, se expone la existencia de una relación lineal estadísticamente significativa, débil y directamente proporcional ($Rho=0,492$, $p<0,05$), esto indica que, a mayor Liderazgo existe mayor Satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020, estos resultados coinciden con los estudios realizados por Poma (2017) y Chispa y Choque (2017). Por el contrario difiere con Omolayo y Ajila (2012) establecieron que los estilos de liderazgo no hubo una relación significativa entre la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo.

VI. CONCLUSIONES

Primera Existe relación estadística lineal estadísticamente significativa, moderada, positiva y directamente proporcional entre liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020 ($Rho=0,575$, $p<0,05$).

Segunda Existe relación estadística lineal estadísticamente significativa, moderada, positiva y directamente proporcional entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020 ($Rho=0,606$, $p<0,05$).

Tercera Existe relación estadística lineal estadísticamente significativa, moderada, positiva y directamente proporcional entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020 ($Rho=0,555$, $p<0,05$).

Cuarta Existe relación estadística lineal estadísticamente significativa, débil, positiva y directamente proporcional entre liderazgo correctivo/evitador y satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020 ($Rho=0,492$, $p<0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera Al director del Centro de Atención Primaria III se le recomienda dar capacitaciones y talleres informativos, sobre liderazgo y sus estilos como el transformacional, transaccional y correctivo/evitador para los jefes de las distintas áreas y trabajadores del CAP, con la finalidad que la opción que elijan sea el mejor para los clientes internos como para la alta dirección, buscando que prevalezca poco a poco el liderazgo transformacional y haya un mejor nivel de satisfacción laboral y esto genere un impacto en la mejora de la prestación del servicio.

Segunda A los jefes de los servicios se les recomienda que tengan la visión donde el liderazgo transformacional es la dirección ideal para que haya una adecuada satisfacción laboral en el personal asistencial. Así mismo, se sugiere formar cada vez en mayor cantidad líderes transformacionales, con el fin de que estos motiven e impulsen a los colaboradores al logro de los objetivos planteados por la institución.

Tercera Se recomienda al personal asistencial fomente los cambios, proponiendo proyectos innovadores. Además, se aconseja trabajaren equipo, buscar integración, ya que todos tienen un mismo objetivo para llegar a la meta planteada.

Cuarta A las investigaciones futuras, se recomienda proseguir con los estudios relacionados a las dimensiones tanto de liderazgo como de satisfacción laboral en el sector salud. Además, ejecutar investigaciones que involucre a todo el nivel jerárquico (Directores, Jefes de área, Jefes de servicio, Trabajador asistencial), con el fin de comparar resultados y así garantizar su validez en el ámbito laboral y mejorarla.

REFERENCIAS

- Aguera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Puebla, México: Dirección General de Fomento Editorial. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/liderazgo-y-compromiso-social-hacia-un-nuevo-tipo-de-liderazgo-estrategico-etico-y-con-compromiso-social/oclc/760494749/viewport>.
- Ajen, I. (2016). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un call center del centro de lima. *Universidad César Vallejos*.
- Asghar, S. y Oino, I. (2018). Leadership Styles and Job Satisfaction. *Market Forces*, 13(1), 1-13. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3197150
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership. *SAGE Publications*, USA.
- Calderón, K. (2017). Liderazgo situacional en el desgaste profesional en el personal de la Clínica Delgado – AUNA Lima. *Universidad César Vallejos*.
- Cárcamo, C., & Rivas, E. (2015). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile. *Aquichan*, 17(1), 70-83.
- Carrera, F. (2014). *Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de líderes profesionales de Enfermería de la Red de Salud Pacasmayo*. Perú.
- Chacón, G. (2016). Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral. *Universidad Católica*.
- Chipa, M., & Choque, R. (2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca . *Universidad Peruana Unión, Juliaca*.
- Delay, L. y Clark. K. (2020). The Relationship Between Leadership Styles and Job Satisfaction: A Survey of MR Technologists' Perceptions. *Radiol Technol*; 92(1):12-22. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32879013/>

- Garayar, M. (2007). *Influencia del estilo de liderazgo en la productividad de los docentes lima*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos de Lima. Obtenido de http://Cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1675/1/flores_me.pdf
- García, K., & Leandres, S. (2018). Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencias de Hospital Nacional Carlos ALberto Seguin Escobedo - EsSalud Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gonzáles, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., & Luengo, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Revista Ciencia y Enfermería*, 19, 11-21.
- Guerrero, M., Añazco, K., Valdivieso, R., & Sánchez, O. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA*, 3(10), 142-148.
- Hernández, P. (2011). La importancia de la satisfacción del usuario. *Rev. Científicas complutenses*, 34, 349-368. Obtenido de <http://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/36463/35311>.
- Jordar, G. (2015). Análisis mixtos de los estilos de liderazgo en Atención Primaria de Salud . *Universidad de Barcelona*.
- Leigh, W. (2015). Estilos de liderazgo y desempeño de los funcionarios del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento. *Universidad César Vallejos*, Perú.
- Manson, & Griffin. (2012). *Aplicación de la estructura de la satisfacción laboral a los grupos*. Publicaciones de Sage.
- Mendoza, I., García, B., & Urebe, J. (2014). Liderazgo y su relación con Variables de resultados: Un modelo Estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento. *Rev.*, 4, 1412-1429.

- Mino, M., & Zavaleta, V. (2015). Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables, financieras y administrativas. *Universidad Los Ángeles de Chimbote*.
- Niquen, M., & Zapata, C. (2013). *Percepciones de Enfermeras asistenciales sobre: Rol Gerencial de Enfermeras Jefes de Servicio. Hospital Nacional – ESSALUD*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/268>.
- Oliva, M., & Molina, S. (2016). Estilos de liderazgos y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile. *Revista academia & negocios*, 2(1), 41-56.
- Omolayo, B. y Ajila, C. (2012). Leadership Styles and Organizational Climate as Determinants of Job Involvement and Job Satisfaction of Workers in Tertiary Institutions. *Business and Management Research*. 1(3): 28-36. <http://www.sciedupress.com/journal/index.php/bmr/article/view/1544/769>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Parraga, A., & Bartolo, A. (2014). Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 - Ate. *universidad César Vallejo*.
- Poma, C. (2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de los Olivos. *Universidad César vallejo*.
- Quenta, R. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado Arequipa. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1>.
- Rivera, M. (2002). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería*. México: Universidad Autónoma De San Luis Potosí.

Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. Elsevier. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 127(27): 563-569.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815004401>

Silíceo, A. (2001). *Liderazgo don de servicio* (1 ed.). España: Mc Grill.

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Estados Unidos: Grupo Nelson.

Zuasnabar, N. (2016). Liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad provincial de Tayacaja. *Universidad César Vallejo*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz operacional de la variable Liderazgo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO		
Liderazgo	Modo o forma en el que lleva a cabo el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores.	Poder de influenciar y dirigir que aplica el profesional asistencial para el logro de objetivos, consiguiendo resultados exitosos y positivos en los servicios hospitalarios; y que los enfermeros con función asistencial identifican, variable de naturaleza cualitativa, medida en la escala nominal. Considerandolos siguientes valores finales liderazgo transformacional, transaccional, Laissez Faire, medido por el cuestionario estilos de liderazgo.	Liderazgo transformacional(LTF)	Influencia idealizada (atribuida) – IIA	10-18-21-25	Casi siempre	Bajo (36 – 83) Medio (84 – 131) Alto (132 – 180)		
				Influencia idealizada (conductual) –IIC	6-14-23-24				
				Motivación inspiracional –MI	9-13-26-36				
				Estimulación Intelectual – EI	2-8- 30-32				
				Consideración individualizada –CI	15-19-29-31				
			Liderazgo transaccional(LTR)	Recompensa contingente – RC	1-11-16-35	Bastante	Bajo (8 – 18) Medio (19 – 29) Alto (30 – 40)		
				Dirección por excepción activa –DPEA	4-22-24-27	A veces			
			Liderazgo transaccional(LTR)	Dejar hacer (laissez faire) – LF	5- 6- 28 - 33	Nunca	Bajo (8 – 18) Medio (19 –29) Alto (30 – 40)		
								Dirección por excepción pasiva-DPEP	3-12-17-20

Anexo 1: Matriz operacional de la variable Satisfacción laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Satisfacción Laboral	Sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos	Es el grado de bienestar que experimenta el profesional asistencial condicionado por su puesto de trabajo CAP III para poder medirlo se utilizara la escala de satisfacción laboral como instrumento.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Materiales o infraestructura donde se desenvuelve la labor.	1, 13, 21, 28, 32	Totalmente de acuerdo	Bajo(5-11) Medio(12-18) Alto(19-25)
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Grado de complacencia en relación con el incentivo.	2, 7, 14, 22		De acuerdo
			Políticas Administrativas	Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales.	8, 15, 17, 23, 33	Indeciso	
			Relaciones Sociales	Interrelación con otros miembros de la organización.	3, 9, 16, 24		En desacuerdo
			Desarrollo Personal	Oportunidad que tiene el trabajador para su autorrealización.	4, 10, 18, 25, 29, 34	Totalmente en desacuerdo	
			Desempeño de Tareas	Valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad donde labora.	5, 11, 19, 26, 30, 35		Bajo(6-13) Medio(14-21) Alto(22-30)
			Relación con la Autoridad	Valoración de la relación del trabajador con el jefe directo.	6, 12, 20, 27, 31, 36		Bajo(6-13) Medio(14-21) Alto(22-30)

Bajo (36-83) Medio (84-131) Alto (132-180)

Anexo 2: Consentimiento informado
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy estudiante del programa de la escuela de Posgrado de la maestría “Gestión de los servicios de salud” de la universidad Cesar Vallejo. Como parte de los requisitos del programa se llevará a cabo una investigación. La misma trata de los “Estilos de Liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial.”

El objetivo del estudio es investigar la relación de los estilos de liderazgo y el nivel satisfacción laboral en el personal asistencial de un Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020. Usted ha sido seleccionado para participar en contestar un cuestionario.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene derecho a retirarse de la investigación cuando lo desee. El estudio no conlleva a ningún riesgo ni beneficio alguno. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al 948239594.

Investigador

Brian Steves Wong Moncada.

He leído el procedimiento descrito arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de Brian Steves Wong Moncada sobre “Los estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.

Firma del participante

Fecha

Anexo 3: Instrumento de medición

Questionario que mide 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 asistencial de la presente institución. Esta investigación es llevada a cabo por Silvia Palomino, contiene fines netamente académico. Le recordamos que la participación en este estudio es voluntaria y puede retirarse si lo decide. Si usted 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. Tiempo lleva trabajando en la institución: menos 1 año más 1 año
4. Vínculo laboral: _____

Sección 2: Questionario Multifactorial de Liderazgo (Versión Evaluadores)

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

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

Nº	Comentario	Escala de clasificación				
1	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	1	2	3	4	5
2	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.	1	2	3	4	5
3	Evita intervenir hasta que los problemas se agravan.	1	2	3	4	5
4	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada.	1	2	3	4	5
5	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.	1	2	3	4	5
6	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	1	2	3	4	5
7	Está ausente cuando se le necesita.	1	2	3	4	5
8	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
9	Habla del futuro con optimismo.	1	2	3	4	5
10	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella.	1	2	3	4	5
11	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento.	1	2	3	4	5
12	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar.	1	2	3	4	5
13	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	1	2	3	4	5
14	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	1	2	3	4	5
15	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	1	2	3	4	5
16	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.	1	2	3	4	5
17	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles".	1	2	3	4	5
18	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.	1	2	3	4	5
19	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo.	1	2	3	4	5
20	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar.	1	2	3	4	5
21	Actúa de forma que se gana mi respeto.	1	2	3	4	5
22	Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos.	1	2	3	4	5
23	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	1	2	3	4	5

24	Lleva un registro de todos los errores.	1	2	3	4	5
25	Da muestras de poder y confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
26	Presenta una convincente visión del futuro.	1	2	3	4	5
27	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido.	1	2	3	4	5
28	Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
29	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas.	1	2	3	4	5
30	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	1	2	3	4	5
31	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.	1	2	3	4	5
32	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	1	2	3	4	5
33	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.	1	2	3	4	5
34	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar.	1	2	3	4	5
35	Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.	1	2	3	4	5
36	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	1	2	3	4	5

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

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

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

Nº	Comentario	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
6	Los jefes son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
12	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

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

Anexo 4: Fichas técnica de la variable Liderazgo y Satisfacción laboral

Ficha técnica: Instrumento que mide la variable Liderazgo

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

Autor: Adaptado por Carolina Vega y Gloria Zavala.

Año: 2004

Objetivo: Determinar el estilo de liderazgo del personal asistencial del Centro Atención Primario III

Lugar de aplicación: Centro Atención Primario III

Forma de aplicación: Directa.

Duración de la aplicación: 15 min.

Descripción del instrumento: Para la variable liderazgo, el cuestionario está compuesto por 36 interrogantes, repartidas en 20 interrogantes para la dimensión liderazgo transformacional, 8 interrogantes para la dimensión liderazgo transaccional y 8 interrogantes para la dimensión liderazgo correctivo/evitador; las respuestas del cuestionario están constituidas por cinco categorías: Casi siempre=5 puntos, Bastante=4 puntos, A veces=3 puntos, De vez en cuando=2 punto, Nunca=1 puntos.

Procedimiento de puntuación:

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

Baremación

En la aplicación de la baremación se tomará en cuenta las calificaciones típicas convertidas a escalas, tal y como se aprecia:

Baremo de la Escala para medir la variable de liderazgo.

Nivel	Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo correctivo/evitador
--------------	-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------------

Bajo	(20-46)	(8-18)	(8-18)
Medio	(47-73)	(19-29)	(19-29)
Alto	(74-100)	(30-40)	(30-40)

Ficha técnica: Instrumento que mide la variable 2

Nombre: Escala de satisfacción laboral.

Autor: Sonia Palma Carrillo.

Año: 1999

Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Atención Primario III

Lugar de aplicación: Centro Atención Primario III

Forma de aplicación: Directa.

Duración de la aplicación: 15 min.

Descripción del instrumento: Para la variable de satisfacción laboral, la escala está constituida por 36 interrogaciones, repartidas en 5 interrogaciones para la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales, 4 interrogaciones para la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos, 5 interrogaciones para la dimensión Políticas Administrativas, 4 preguntas para la dimensión Relaciones Sociales, 6 preguntas para la dimensión Desarrollo Personal, 6 preguntas para la dimensión Desempeño de Tareas y 6 preguntas para la dimensión Relación con la Autoridad; las respuestas de la escala estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Totalmente de acuerdo=5 puntos, de acuerdo=4 puntos, indeciso=3 puntos, en desacuerdo=2 puntos, y totalmente en desacuerdo=1 punto.

Procedimiento de puntuación:

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

Baremación

Para la baremación se tomó en cuenta las puntuaciones típicas transformadas a escalas, las que se observan:

Baremo de la Escala para medir la variable de satisfacción laboral

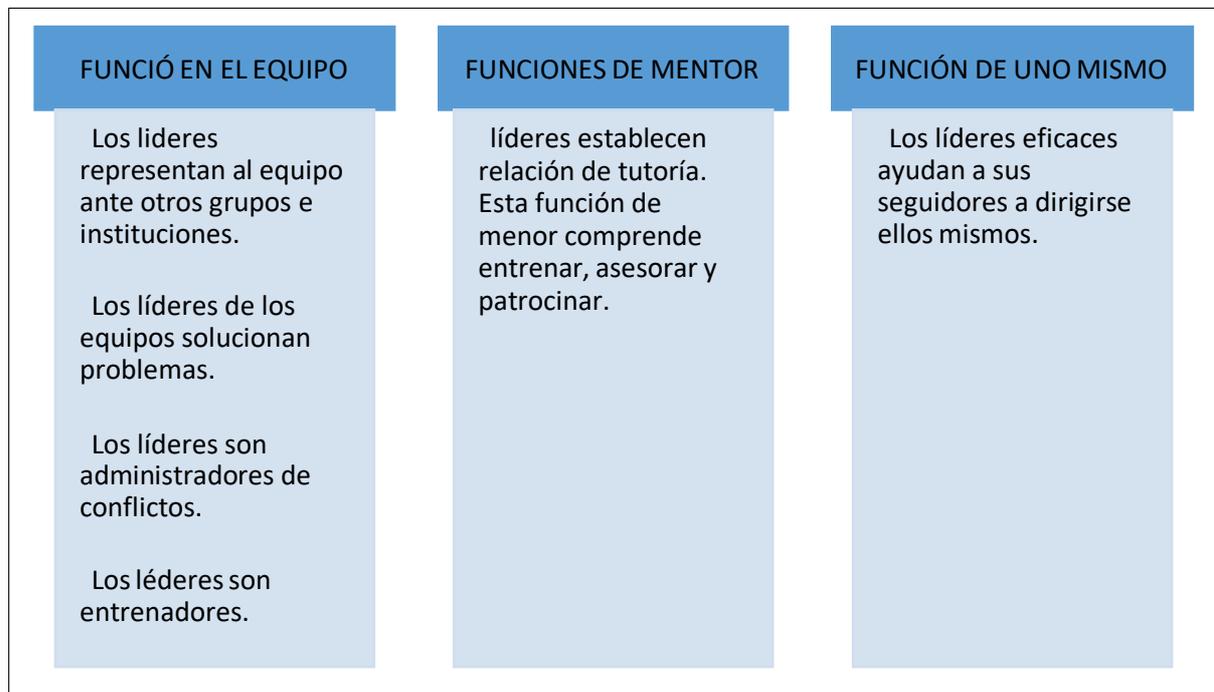
Nivel	Condic fisc./mate	Benefi lab. /remun.	Polític admin.	Relacione s Sociales	Desarrollo Personal	Desemp de Tareas	Relación con la Autoridad
Bajo	(5-11)	(4-9)	(5-11)	(4-9)	(6-13)	(6-13)	(6-13)
Medio	(12-18)	(10-15)	(12-18)	(10-15)	(14-21)	(14-21)	(14-21)
Alto	(19-25)	(16-20)	(19-25)	(16-20)	(22-30)	(22-30)	(22-30)

Anexo 5: Información adicional

Tabla 16.. Diferencias entre Jefe y Líder

Jefe	Líder
Se da por la autoridad. Privilegio de mando. Inspira miedo. Sabe cómo se hace las cosas. Maneja a las personas como cosas. Llega a tiempo. Asigna tareas.	Existe por la buena voluntad. Privilegio de servicio. Inspira confianza. Enseña a hacer las cosas. No trata a la personas como cosas. Llega antes. Da el ejemplo.

Figura 1. Funciones del líder según Quispe (2015)



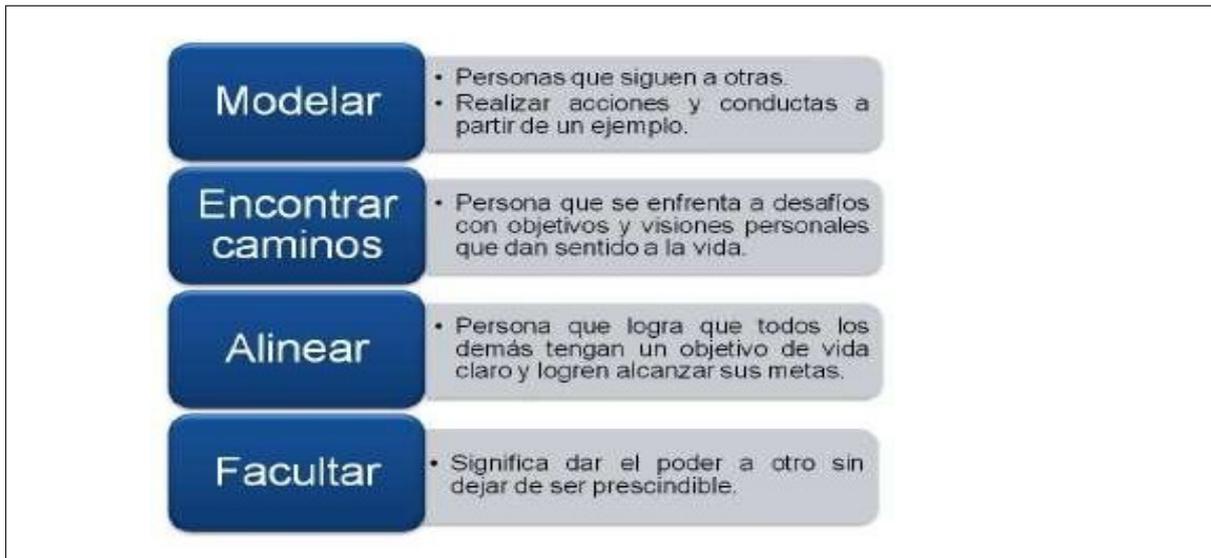


Figura 2. Cuatro funciones claves del líder según Covey (Citado en López 2001)



Figura 3. Once principios (Akio, 2009)



Figura 4. Cuatro componentes del liderazgo transformacional (Balass y Riggo, 2006)



Figura 5. Factores de los Estilos de Liderazgo

Anexo 6: Validez del instrumento

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
31	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	✓	✓	✓	
32	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar.	✓	✓	✓	
33	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arreglas".	✓	✓	✓	
34	Deja que los problemas se vuelvan críticos antes de actuar.	✓	✓	✓	
35	Evita tomar decisiones.	✓	✓	✓	
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. (Mg.) MARINA JESSICA VERGARA LEON

DNI: 09648025

Especialidad del validador: Magister en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.

25 de 11 del 2018

Mg. Mirtha Vergara L.
ENFERMERA ESPECIALISTA
EN CENTRO QUIRÚRGICO
TEL: 983466-2152

Firma del Experto Informante

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
31	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	✓	✓	✓	
32	Ejemplifica que las cosas hayan mal antes de actuar.	✓	✓	✓	
33	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arreglas".	✓	✓	✓	
34	Deja que los problemas se vuelvan creencias antes de actuar.	✓	✓	✓	
35	Evita tomar decisiones.	✓	✓	✓	
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones sugeridas.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Juana Yris Díaz Mujica

DNI: 09395032

Especialidad del validador: Licenciada en Obstetricia

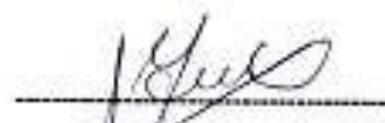
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

20 de Nov del 2018



Firma del Excmo. Informante
Dra. J. Yris Díaz Mujica
COP. 18043

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
31	No habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	✓	✓	✓	
32	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar.	✓	✓	✓	
33	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles".	✓	✓	✓	
34	Después que los problemas se vuelvan críticos antes de actuar.	✓	✓	✓	
35	Evita tomar decisiones.	✓	✓	✓	
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Veit? Ornel Jacobo Joaquín

DNI:

16735782

Especialidad del validador:

Metodólogo

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.

17 de Nov del 2018

[Firma]
Dr. Rosalva Ibarra Torres
Firma del Experto Informante

C.B.P. 4789

Anexo 7. Resultados

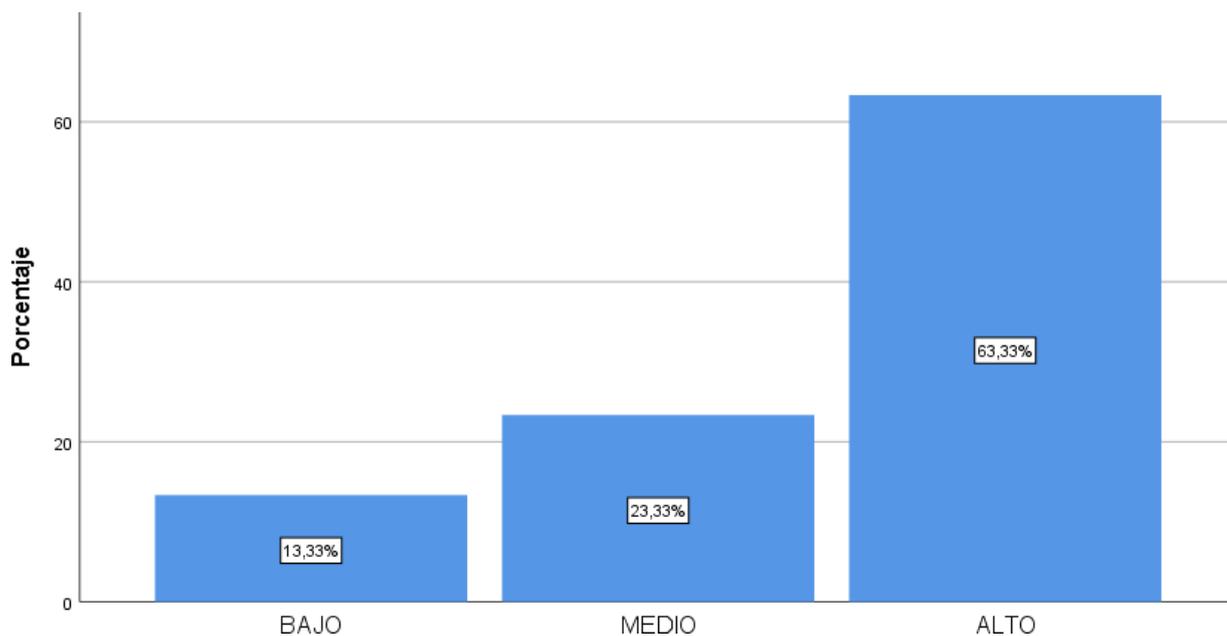


Figura 6. Distribución de Liderazgo del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.

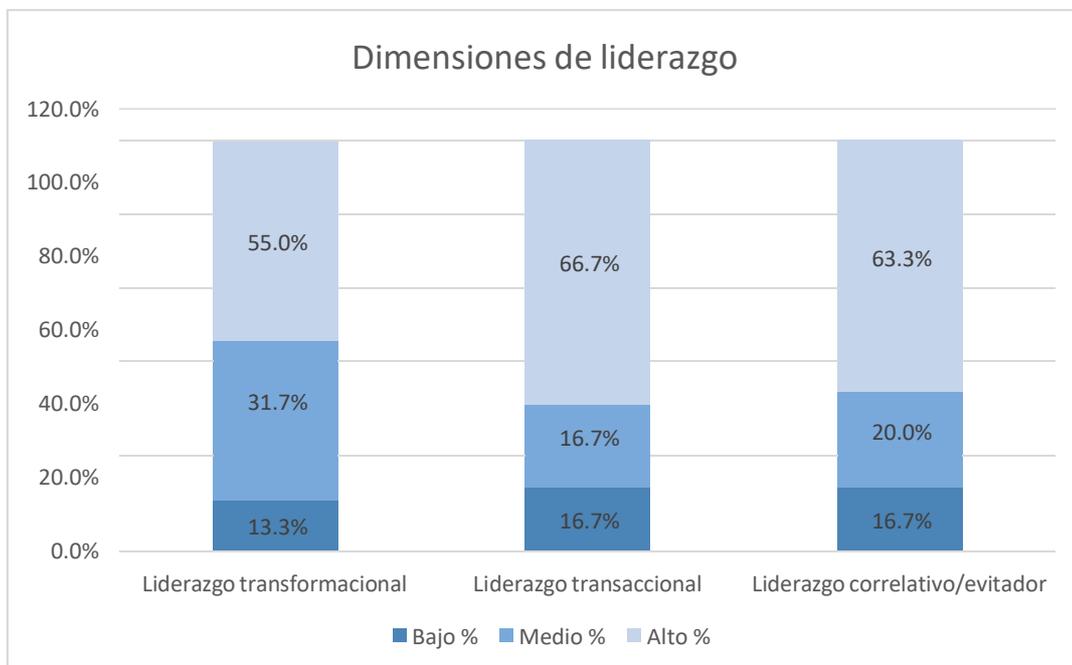


Figura 7. Distribución de las dimensiones del Liderazgo del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.

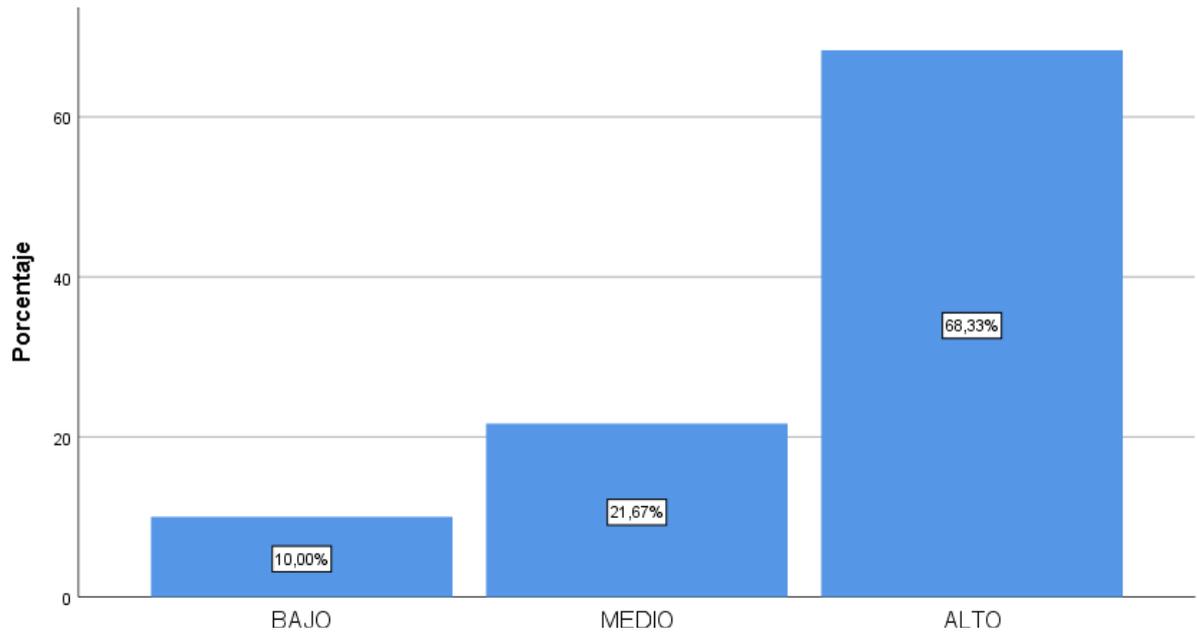


Figura 8. Distribución de la Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.

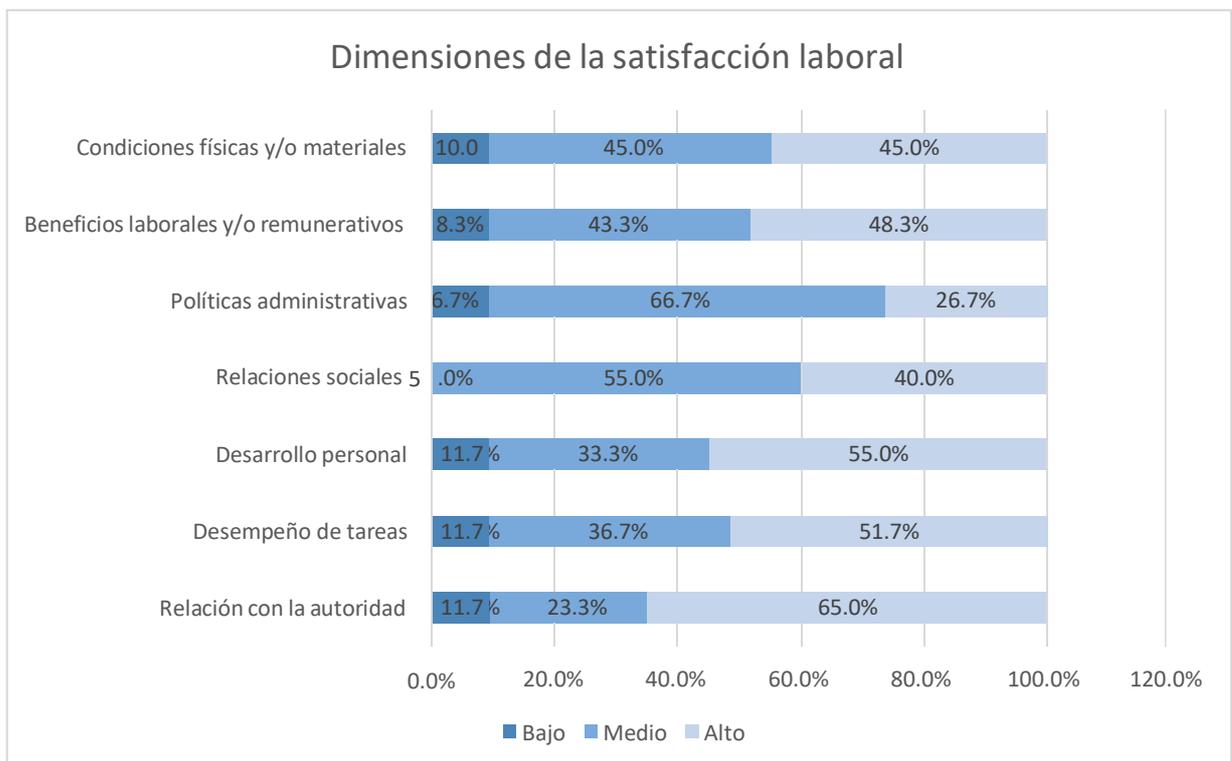


Figura 9. Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.

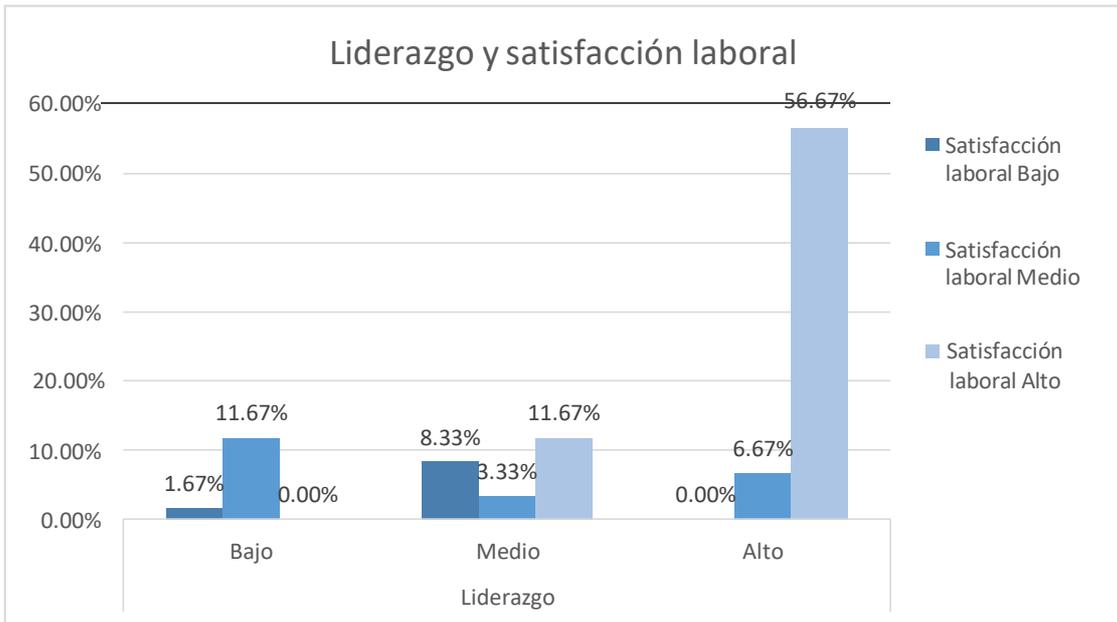


Figura 10. Liderazgo y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

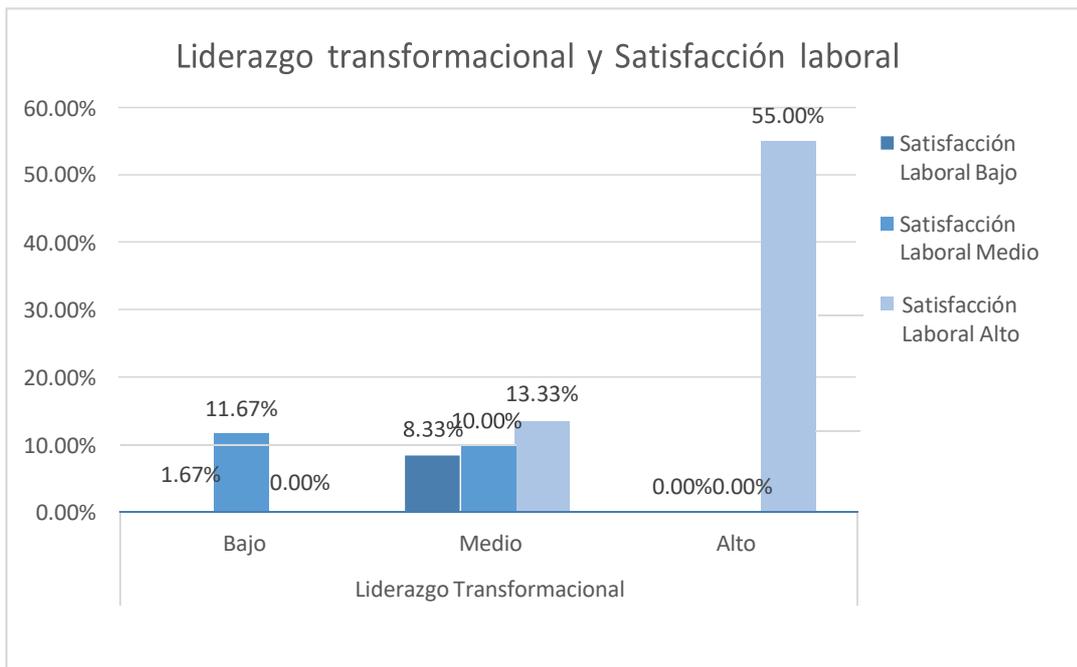


Figura 11. Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primaria III, Chiclayo 2020.

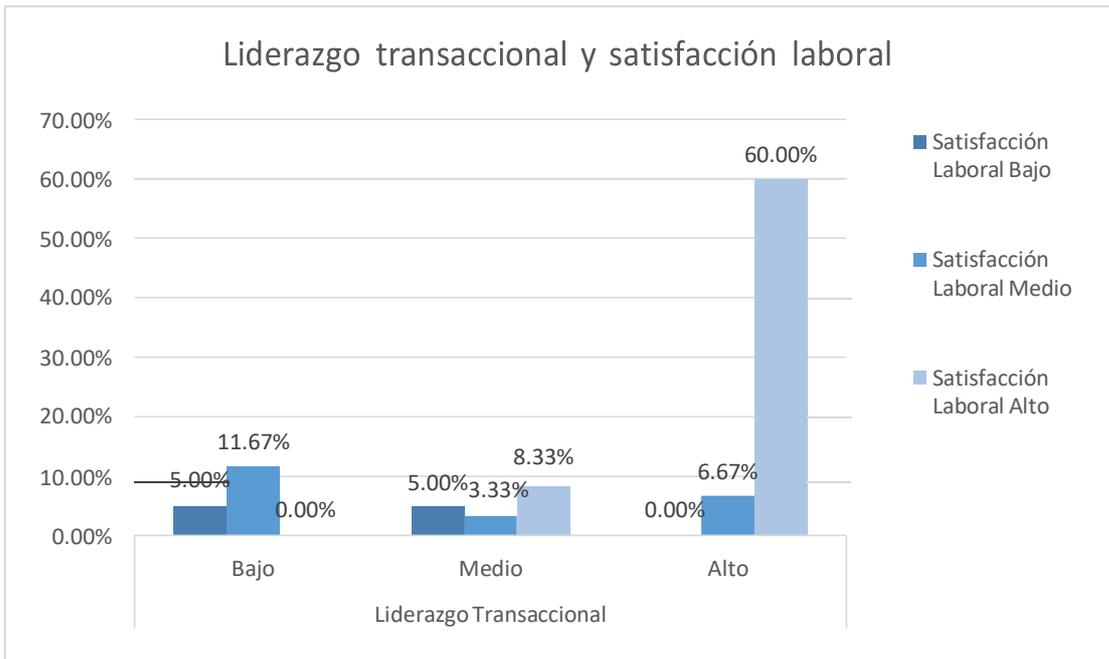


Figura 12. Liderazgo transaccional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.

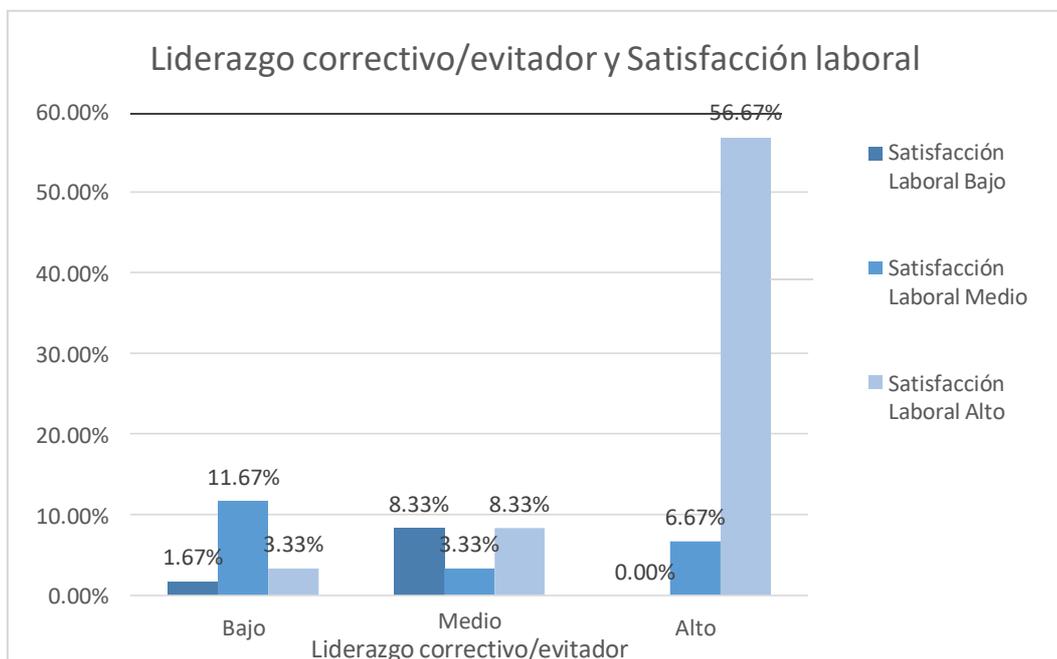


Figura 13. Liderazgo correctivo/evitador y Satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Atención Primario III, Chiclayo 2020.