



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Satisfacción Laboral y Liderazgo Transformacional en los
trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Aparco Ascue, Gina Philar (ORCID: 0000-0003-4302-1680)

ASESORA:

Mg. Julia Cecilia Morón Valenzuela (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La elaboración esta investigación, lo dedico al compromiso del personal de salud en el servicio y atención a la persona, las familias, comunidades y a la búsqueda constante de alternativas de solución para mejorar la satisfacción laboral y el desarrollo del liderazgo transformacional.

Agradecimiento

Quiero agradecer primeramente a Dios por darme la vida, la salud, el apoyo y la comprensión de mi familia, lo cual ha hecho posible que pueda estudiar la maestría. También agradezco a todo el equipo de la universidad Cesar Vallejo, en especial a mis docentes quienes me han estado guiando en este proceso de aprendizaje, concluyendo con la elaboración del trabajo de investigación en favor de mejorar la capacidad de respuesta del recurso humano en la Micro Red San Jerónimo.

Índice de contenidos

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Índice de gráficos y figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Satisfacción laboral y sus tres dimensiones	29
Tabla 2 Liderazgo transformacional y sus tres dimensiones... ..	29
Tabla 3 Correlación de satisfacción laboral y liderazgo transformacional	30
Tabla 4 Correlación de condiciones de trabajo y liderazgo transformacional.....	31
Tabla 5 Correlación de políticas administrativas y liderazgo transformacional.....	32
Tabla 6 Correlación de relaciones laborales y liderazgo transformacional... ..	32

Índice de gráficos y figuras

Figura: 4 Correlaciones entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional.....	63
Figura: 1 Correlación entre condiciones para trabajar y liderazgo transformacional...	63
Figura: 2 Correlación entre políticas administrativas y liderazgo transformacional.....	64
Figura: 3 Correlación entre relaciones laborales y liderazgo transformacional.....	64

Resumen

El objetivo principal de la investigación que se desarrolló es determinar “La relación entre la Satisfacción laboral y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo”. A nivel de metodología de investigación, el estudio está considerado dentro del tipo básico, el diseño fue no experimental de corte transversal y con alcance descriptivo correlacional. La población correspondiente fue de 175 trabajadores, con una muestra representativa de 120 trabajadores, la técnica de recojo de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados estadísticos se ha determinado que existe correlación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo. El coeficiente P obtenido es de 0,549 que significa moderada correlación en la escala de Rho de Spearman y por lo tanto permite deducir que, a mayor satisfacción laboral, mayor será el liderazgo transformacional en los trabajadores.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Liderazgo transformacional.

Abstract

The research that was developed considered as the main objective to determine the relationship between Job Satisfaction and Transformational Leadership in the workers of the San Jerónimo Micro Network. At the level of research methodology, the study is considered within the basic type, the design was non-experimental, cross-sectional and with a correlational descriptive scope. The corresponding population was 175 workers, with a representative sample of 120 workers, the information gathering technique was the survey and the instrument was the questionnaire. In the statistical results, it has been determined that there is a correlation between job satisfaction and transformational leadership in the workers of the San Jerónimo Micro Network. The coefficient obtained is 0.549, which means a moderate correlation on the Spearman Rho scale and therefore allows us to deduce that, the higher the job satisfaction, the greater the transformational leadership in the workers.

Keywords: Job satisfaction, Transformational leadership, labor Relations.

I. INTRODUCCIÓN

Desde los años 30 se ha registrado un mayor índice de investigaciones en torno a la satisfacción laboral llegando en la década de los 60 al máximo nivel. Es así que desde los años 80 se inició con el enfoque de la calidad de vida laboral, y su repercusión en la salud mental, aunado al desarrollo personal y profesional del trabajador.

El liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la actitud de los trabajadores, se basa en un modelo de consenso, empleado entre las unidades de nivel inferior para especificar otra forma de un constructo en un nivel superior. Generar satisfacción laboral en las instituciones, implica evitar las instalaciones inadecuadas, el material informático deficiente, la mala comunicación, la falta de incentivos, la falta de unidad a nivel institucional y la imposibilidad de crecer como profesional, descrito de esta manera por Cabrera, Estos factores, tienen que ser manejados de manera asertiva por los responsables de conducir la institución. Sánchez, precisa sobre la satisfacción laboral, que “El triunfo de una empresa moderna está en la importancia que se les brinda a los trabajadores de la compañía para que puedan vivenciar como que la empresa es de ellos”. (p.3) Este trabajo de investigación tiene como principal propósito demostrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional, de manera que se pueda evidenciar el impacto que tienen de forma individual y colectiva principalmente en la organización de los trabajadores de una institución.

En la primera sección se presenta el marco teórico, el cual nos permite identificar las posibles relaciones entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional, considerando las dimensiones relacionadas a estas dos variables.

Actualmente en todo el mundo se ha evidenciado una necesidad de mejorar la satisfacción laboral con la finalidad de lograr mejores resultados en la productividad de los trabajadores. A nivel nacional se ha evidenciado una disminución considerable en la productividad de los trabajadores públicos, lo cual ha estado directamente relacionado con la insatisfacción laboral. En el ámbito local, específicamente en el Centro de Salud San Jerónimo se percibe una insatisfacción laboral marcada en los trabajadores, expresado por

la disminución en la productividad, la desmotivación en el recurso humano, el incumplimiento de metas, aspectos principalmente relacionados a las políticas administrativas establecidas, las condiciones en el ambiente físico y las malas relaciones interpersonales, cabe resaltar que no es evidente el tema de liderazgo, lo que ha permitido que la organización no sea dirigida eficazmente. En esta circunstancia, se percibe que cada trabajador tiene una percepción diferente respecto a su ambiente de trabajo, ya sea de las acciones positivas que se observan como las negativas que se presentan, estas y otras fueron razones que impulsaron para poder llevar a cabo la investigación correspondiente sobre la satisfacción de los trabajadores y el ejercicio del liderazgo transformacional en los mismos a nivel institucional.

A partir de lo expuesto anteriormente se planteó como problema general lo siguiente: ¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo?, y los problemas específicos fueron: ¿En qué medida las condiciones para trabajar se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo?, ¿En qué medida las políticas administrativas se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo? y ¿En qué medida las relaciones laborales se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo?

El estudio realizado se justifica teóricamente porque incluyó las perspectivas teóricas de las variables Satisfacción laboral y liderazgo transformacional de los trabajadores objeto de estudio. Se considera importante ya que aún no se cuenta con información teórica al respecto para que se considere una adecuada percepción de satisfacción laboral que permita estimular la generación y práctica de características de liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red de San Jerónimo. Asimismo, el estudio investigación presenta una justificación práctica, ya que de comprobarse la hipótesis de investigación se espera que se puedan implementar estrategias para mejorar la satisfacción laboral y con ello mejorar el liderazgo transformacional de los trabajadores de la Micro Red de San Jerónimo. Respecto a los objetivos que se plantearon en la investigación, se tiene como objetivo general determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, mientras que los objetivos específicos fueron los siguientes: Determinar la relación entre

las condiciones de trabajo, las políticas administrativas y las relaciones laborales con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo. Finalmente se consideró las hipótesis correspondientes. Hipótesis general: La Satisfacción laboral se relaciona con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, mientras que las hipótesis específicas fueron Las condiciones para trabajar, las políticas administrativas y las relaciones laborales se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios similares que se han realizado a nivel internacional, nacional y regional, entre los más relevantes que se consideran para poder llevar a cabo la discusión de resultados, una vez concluido el estudio, se tienen los siguientes:

A nivel internacional: se consideran los siguientes estudios:

(2020), Chih & Yung, realizaron la investigación sobre “La influencia del liderazgo transformacional en el proceso de desarrollo del comportamiento creativo subordinado”. En la investigación se ha considerado como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el proceso de desarrollo del comportamiento creativo, La hipótesis formulada fue que el liderazgo transformacional tiene influencia en el proceso de desarrollo del comportamiento creativo subordinado, metodológicamente la investigación se consideró como descriptiva y de corte transversal. Este estudio realizó modelos de ecuaciones estructurales y multinivel (SEM), se consideró como muestra a 543 empleados y 106 gerentes de la industria hotelera; el instrumento considerado fue el cuestionario, en este estudio, se investigó el papel mediador del nivel organizativo del entorno laboral. Las conclusiones mostraron que el papel mediador del entorno de trabajo a nivel de grupo en las relaciones entre el liderazgo transformacional y el capital social y el capital humano a nivel individual. Además, el capital social y la transferencia de conocimiento mediante la relación entre capital humano y comportamiento creativo.

(2015), Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Llic, realizaron la investigación sobre “Estrés laboral, agotamiento, satisfacción laboral y salud general de las enfermeras”. La investigación consideró como objetivo, el identificar la relación entre el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento, la satisfacción laboral y la salud general de las enfermeras. La hipótesis formulada fue que existe relación entre el estrés laboral, agotamiento, satisfacción laboral y la salud general de las enfermeras, El estudio fue de diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. En este estudio se tuvo como muestra a un total de 1200 enfermeras y se hizo un estudio transversal (tasa de respuesta del 75%). Se aplicó 5 cuestionarios a los participantes y el análisis fue de regresión lineal

para determinar la relación de las variables. Los investigadores, concluyen que el estrés relacionado con los problemas del personal es más importante para determinar el agotamiento y la satisfacción laboral entre las enfermeras y posiblemente otros profesionales de la salud. El bienestar y la salud mental de las enfermeras es impactada por el agotamiento y en consecuencia se ven comprometidos el rendimiento la productividad y la calidad de atención.

(2016), Lu, Lu, Gursoy, & Neale, realizaron el estudio sobre “Compromiso laboral, satisfacción laboral e intenciones de rotación: una comparación entre supervisores y empleados de nivel de línea”. El objetivo que se ha considerado para este estudio, fue investigar la influencia de los puestos de los empleados en las variables relacionadas con el trabajo, la hipótesis formulada fue que existe una relación entre el compromiso laboral, satisfacción laboral e intenciones de rotación, para lo cual se empleó el análisis de regresión jerárquica para examinar el papel moderador de las posiciones de los empleados sobre las relaciones entre esas variables. Entre los resultados se obtuvo que Los supervisores tienen un compromiso laboral significativamente mayor y menores intenciones de rotación que los empleados de nivel de línea, mientras que la satisfacción laboral no difiere entre los puestos.

(2019), Arévalo, Padilla, Pino, & Cevallos, realizaron la investigación sobre “Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional”. El objetivo de la investigación fue evaluar el impacto de los dominios de la personalidad y experiencia laboral con respecto al estilo de liderazgo transformacional mediante evidencias de la relación entre ambas variables. La hipótesis formulada fue existe impacto de los dominios de la personalidad y experiencia laboral con respecto al estilo de liderazgo transformacional, El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, en este estudio la encuesta se aplicó a 368 alumnos de posgrado en Administración de Empresas en el Ecuador. Se utilizó dos instrumentos, uno para medir los 5 dominios de la personalidad y el otro para medir el estilo de liderazgo transformacional. Un modelo de regresión y el análisis de correlación permitió estudiar los datos. El diseño fue no experimental, transeccional y de nivel correlacional-causal. Entre los resultados se obtuvo que los dominios extraversión y escrupulosidad resultan relevantes para el estilo de liderazgo transformacional.

(2017), Perilla & Gómez realizaron la investigación sobre “Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional con los indicadores de bienestar y malestar en los trabajadores de países sub desarrollados, la hipótesis formulada fue que, si existe relación entre el liderazgo transformacional con los indicadores de bienestar y malestar en los trabajadores de países sub desarrollados, la investigación fue de diseño descriptiva, correlacional y de corte transversal. En este estudio se aplicó un cuestionario a 597 empleados de organizaciones colombianas y mexicanas. Entre los resultados se obtuvo que el liderazgo transformacional está relacionado de forma directa con la satisfacción laboral y de forma indirecta con síntomas de malestar; todo ello es de acuerdo a la confianza del líder. Asimismo, no hubo relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar psicológico.

A nivel nacional, se consideraron los siguientes estudios:

(2016), Cainicela & Pazos, llevaron a cabo el estudio de “La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú”. El objetivo principal fue determinar la relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. La hipótesis formulada fue que existe relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú, La investigación fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La información se recogió en un cuestionario de preguntas. Los resultados indican que existe una relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. Por otro lado, no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional en sus tres dimensiones y la intención de rotación.

(2017), Arana, en su investigación consideró como objetivo principal el determinar la relación existente entre el clima organizacional de una empresa minera peruana y la satisfacción de sus trabajadores. La hipótesis formulada

fue existe relación entre el clima organizacional de una empresa minera peruana y la satisfacción de sus trabajadores. A nivel metodológico, el estudio está considerado como no experimental y con diseño correlacional. En este estudio la muestra fue 120 trabajadores del área de Procesos de la empresa minera, a quienes se les aplicó la encuesta habiéndose obtenido la respuesta de 66 de ellos. El análisis de correlación y la descripción de cada variable, mediante el coeficiente Rho de Spearman, los resultados han demostrado la existencia de una correlación directa o positiva entre las variables estudiadas, hallazgo que refuerza la teoría existente al respecto.

(2016), Palomino, Matzumura, Gutiérrez, & Zamudio, realizaron la investigación: “Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecobstetricia del hospital nacional docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú”. En el objetivo principal, se ha considerado el describir los factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud en el área de consulta externa de un servicio específico, la hipótesis formulada fue que existen Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecobstetricia del hospital nacional docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú para lo cual la metodología fue cuantitativa, prospectiva y transversal. En este estudio se aplicó una muestra no probabilística por conveniencia, conformada por 18 Médicos gineco obstetras, 15 enfermeras y 42 técnicos. Se utilizó el instrumento de la escala general de satisfacción elaborada por Warr, Cook y Wall. Entre los resultados se obtuvo que la satisfacción laboral presenta una diferencia significativa en cuanto al estado civil, condición laboral y tipo profesional.

(2015), Huilca, realizó la investigación: “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, la hipótesis formulada en este estudio fue que, si existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el Instituto Pedagógico Nacional

Monterrico, para lo cual la metodología fue descriptivo y correlacional. Se aplicó un cuestionario para las variables de Consideración Individual y desempeño docente, en 49 estudiantes. Entre los resultados de la estadística inferencial se obtuvo una correlación directa, fuerte y significativa con un $r=0.842$ y un p-valor de 0.000.

(2016), Oseda, Chávez, & Castro, realizaron el estudio sobre: "Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia". El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa. La hipótesis formulada fue que existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa. La investigación, metodológicamente fue considerada como básica, correlacional, y el método fue descriptivo e hipotético deductivo. Se consideró a 134 docentes como muestra de estudio y el cuestionario de preguntas, para recoger la información. Se concluye que con un nivel de significancia del 5 %, existe una relación directa fuerte ($\rho=0,817$) y significativa ($t=13,14$), entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia de Pucallpa. Asimismo, al realizar el cruce de todas las dimensiones con todas las dimensiones, se apreció que el coeficiente de correlación en todos los casos es directa y significativa en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa.

La investigación tiene su fortaleza en las definiciones de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Existen muchos autores que presentan una base teórica sobre la satisfacción laboral y liderazgo transformacional, por mencionar tenemos los más relevantes.

Sobre Satisfacción Laboral

Para Marín, sobre la satisfacción laboral considera como:

Un estado emocional positivo derivado de la percepción del trabajador respecto a las experiencias laborales de una persona dentro de una organización, lo que se marca por el balance final entre las funciones de cada trabajador que cumple y lo que realmente realiza. (2017, p.12).

El autor referido, en su cita textual indica que la satisfacción laboral está considerada como un comportamiento emocional de las personas en base a una apreciación que tienen de su entorno o de la práctica que viene realizando en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Asimismo, Carrillo, sobre la satisfacción laboral, manifiesta que: Es la actitud que presenta el trabajador con respecto al trabajo que realiza, en cuanto a factores asociados al desarrollo personal, beneficios laborales y la remuneración recibida, asimismo, políticas administrativas, relación con otros trabajadores, con el jefe inmediato, aunado a condiciones físicas y materiales que permiten facilitar las actividades que realiza. (2014, p.23)

De lo manifestado por el autor, podemos deducir que, la satisfacción laboral puede definirse como una respuesta emocional de carácter positivo al puesto de trabajo y es el resultado de evaluar si el puesto de trabajo cumple con respecto a los valores del centro de trabajo.

Asimismo, Arias, sobre la satisfacción laboral manifiesta: “está considerado como un factor de la felicidad y de la espiritualidad, lo que incide sobre la satisfacción de forma positiva y de forma indirecta con el estrés laboral”. (2014, p.32)

De acuerdo a Garmendia & Parra, “La satisfacción laboral se encuentra en función de que los requerimientos se cumplan con respecto a la remuneración, afiliación, logro y autorrealización”. (2014, p.23)

Asimismo, se hace mención que un trabajador estará satisfecho con su trabajo cuando experimente bienestar cuando se cumplan sus requerimientos sobre la base de los objetivos alcanzados, lo que se considera una recompensa aceptable con el desarrollo de las actividades laborales. (Castilla, 2014)

La satisfacción laboral dentro de una empresa se define como la favorabilidad o des favorabilidad con la cual los trabajadores realizan la evaluación de su trabajo, dicha evaluación es realizada por medio de escalas incluyendo variables tales como remuneración, promoción, motivación y

supervisión. (Meneses, 2011)

Asimismo, es importante mencionar que la empresa influye en el grado de satisfacción del trabajador por medio de políticas de salarios idóneos, capacitaciones para aumentar la productividad o recompensas por las actividades que hayan sido relevantes; de esta forma los trabajadores que se encuentran satisfechos contribuyen a las actividades de forma confiable, responsable y de calidad, lo que desencadena en una reducción de los costos asociados a la producción. (Omar, 2011)

Asimismo, Yañez, Arenas, & Ripoll, (2010), dentro de las teorías que abordan la satisfacción laboral se encuentra la teoría de los dosfactores por F. Herzberg, quien realizó una clasificación de la relación interpersonal con jefes y compañeros, lo que puede incidir en una insatisfacción laboral. En efecto, las relaciones interpersonales influyen de forma positiva y significativa en la satisfacción por parte del trabajador.

La satisfacción laboral surge como resultado de mejorar la calidad de vida laboral, además la satisfacción laboral aparece en distintas investigaciones en forma de predictor de forma significativa en las conductas disfuncionales relevantes, tales como el absentismo, cambio de puesto de trabajo y de la organización.

Por su parte, Zegarra, (2016), sobre las condiciones de trabajo en el sector salud de América Latina, precisa que siempre se debe incentivar a los profesionales, se busquen modos de desarrollo en el exterior del país, pues trabajar en un centro de salud implica un servicio constante de 24 horas al día, así como también hacer frente a las escalas de riesgo inherentes en los hospitales, clínicas, etc. (p.4)

Es por ello que dentro de una gestión institucional se requiere abordar aspectos particulares de manera participativa entre todos los trabajadores de la institución. (Sauñe, Bendezú, & Oscco, 2012).

Las políticas están referidas al nivel de acuerdo con las normas de carácter institucional que tienen como objeto brindar una regulación de la relación laboral y que se vincula con el individuo, además, conforman los medios para lograr los objetivos previamente establecidos y que están considerados en una planificación estratégica. (Chang, 2016)

Asimismo, explica de qué forma se podrá conseguir las metas y sirven de referencia para definir el curso y ámbito general de las actividades de forma permisiva en el logro de metas u objetivos, de esta forma son referencia para la toma de decisiones, coordinación de planes, control de las actividades laborales y a aumentar la probabilidad de que la alta dirección tome decisiones a las cuales debe hacer frente para la solución de problemas (Calcina, 2015).

Con respecto a las relaciones laborales, una comunicación que no sea adecuada representa consecuencias negativas ya sea para el paciente como para los trabajadores de cualquier centro de salud. Onzueta, (2015), indica que “Es un factor importante para mejorar el nivel bajo de las relaciones entre los trabajadores, así como también estrategias para la resolución de problemas de comunicación entre los trabajadores que pertenecen a una misma empresa. (Lapeña, Cibanal, Pedraza, & Macía, 2014).

Finalmente, la importancia se debe a que la insatisfacción en el centro de trabajo es un tema de preocupación por parte de la alta dirección en la actualidad, para ello es fundamental detectar las fuentes que están generando la insatisfacción laboral, de tal forma que se puedan eliminar y solucionar problemas que se puedan presentar en el futuro, ya que si no es manejado a tiempo puede ocasionar un deterioro en la imagen empresarial, reducir la calidad de los productos o servicios que se brinden; así como también un bajo nivel de desarrollo empresarial, lo que se ve reflejado con un bajo índice de productividad y calidad, desencadenando con ello una insatisfacción en el cliente. (Hannoun, 2011)

Existen distintos factores que son determinantes para la presencia de una satisfacción laboral, al respecto, Salvador, manifiesta que “estos pueden ser factores internos y factores externos, el primero está vinculado a las necesidades importantes del trabajador y el segundo se vincula con las condiciones que la empresa pone”. (2018, p.2)

Liderazgo transformacional

Dada la definición de liderazgo como un enfoque que involucra líderes que influyen en sus seguidores a través de cuatro dimensiones conductuales etiquetadas como idealizada influencia, motivación inspiradora,

estimulación intelectual y consideración individualizada.

Zacher, Pearse, Rooney, & McKenna, consideran que La influencia idealizada significa que el líder actúa y es percibido por los seguidores como un modelo a seguir, y la motivación inspiradora implica comunicar una visión inspiradora y motivadora del futuro, esta constituye una característica fundamental en el trabajador. (2014, p.7)

Asimismo, tenemos el liderazgo transformacional que se puede definir como el estilo de liderazgo que aumenta la conciencia del interés colectivo entre los miembros de la organización y les ayuda a lograr sus metas.

Jimenez, & Gutierrez, Sobre el liderazgo transformacional, García, hace la siguiente precisión: El liderazgo transformacional se enfoca en promover los intereses individuales de los líderes y sus seguidores, junto con la consecución de la satisfacción de las obligaciones contractuales por parte de ambos mediante el establecimiento de objetivos y seguimiento y control de resultados. (2013, p.12)

Según Gonzáles, Ríos, & León, “el liderazgo transformacional involucra un alto nivel de sensibilidad humana para garantizar condiciones favorables para cumplir con las actividades del día a día, desarrollando con ello cualidades específicas tales como respeto, escucha activa, estimulación intelectual, paciencia, colaboración y tolerancia”. (2013, p.14).

Pérez, manifiesta que “el liderazgo transformacional ha ganado la mayor atención de investigadores organizacionales y académicos. Aunque el liderazgo transformacional y sus resultados asociados con el trabajo se han examinado en la literatura”. (2014, p.3)

En el proceso de ejercicio de liderazgo transformacional de los trabajadores, necesariamente tienen que darse cumplimientos de muchos factores, por ejemplo, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y las consideraciones individualizadas. Cada uno de estos componentes tienen su característica propia. (Salas, 2016)

Sobre la estimulación intelectual.

Es importante, tener en cuenta que una persona líder, no sólo debe promover la innovación o el cambio, sino motivar en su equipo brindando iniciativas de análisis, razonamiento, fomentar la presentación de

argumentos sobre distintos temas, capacitaciones, intercambio de experiencias, de tal forma que el trabajador se sienta preparado para enfrentar los retos. (Carlessi, 2014)

Sánchez Sobre el tema, manifiesta lo siguiente: “Actualmente en la sociedad se viene observando el crecimiento notable sobre la importancia que le brindan al capital intelectual, porque constituye un medio principal de riqueza, prosperidad y crecimiento en las empresas, por lo tanto, toda empresa debe promover su estimulación correspondiente. (2013, p.3)

Motivación inspiracional

La motivación inspiracional, está relacionada a la generación de motivación en el trabajo y está viene a ser una característica importante en el líder transformacional.

Bass, al respecto, recomienda que todas las personas vinculadas a una empresa “debemos ser líderes inspiracionales que transformen la realidad y no seamos simplemente líderes que nos adaptemos a la realidad”. (2014, p.11).

Se precisa esto porque una persona líder que inspira, que motiva a un trabajador, evita los miedos en las personas para iniciar una nueva responsabilidad, es soñador y precisa que todo cambio depende de uno mismo. Dentro del proceso de motivación inspiracional se debe tener en cuenta el ejemplo en los líderes transformacionales, esta práctica hace que el resto copie su conducta y pueda lograr los objetivos y metas trazadas institucionalmente, siempre teniendo en cuenta aspectos puntuales de los subordinados dentro de la organización. (Cortez, 2018)

Cabe manifestar que “Los líderes siempre se valen de utilizan historietas, ceremonias, formalidades, insignias, conferencias, slogans y otros que permiten justificar la presencia de las actividades a nivel institucional”. (Pinto, 2013)

Consideraciones individualizadas

López, sobre las consideraciones individualizadas, precisa que: “Cada individuo siempre tiene una característica particular, por lo tanto, es fundamental tomar en cuenta ese detalle para comprender su desenvolvimiento a nivel de la empresa”. (2009, p.13)

Enache, sobre las consideraciones individualizadas que se deben tener a nivel organizacional, precisa que “el potencial humano, es el factor fundamental

en la empresa, por lo tanto, se debe tener en cuenta sus características propias frente a las responsabilidades que cumple” (2011p.5)

La consideración individualizada, también se relaciona con la asistencia individualizada, “todo líder transformacional siempre debe tener en cuenta los aspectos propios del trabajador, vale decir, responder a sus necesidades, intereses, curiosidades”. (Peña, 2014)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Sobre el tipo de investigación, para nuestro estudio se consideró el básico, esto debido a que no se pretende solucionar problemas, sino, recolectar información para que de soporte al estudio realizado y se redacte otra información relevante sobre los hallazgos.

Salinas, menciona sobre los tipos de investigación, manifiesta sobre el tipo de investigación básica:

Existen dos tipos de investigación, según su finalidad se tiene la Investigación básica, este tipo de investigación se caracteriza porque no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones. (2012, p.43)

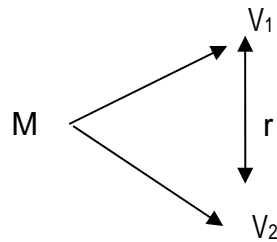
Por otro lado, El diseño de investigación nos muestra la forma como se llevará a cabo la investigación.

según Niño, “cuando se habla del diseño, se refiere a las estrategias, procedimientos y pasos que se debe tener para abordar la investigación, lo que encierra un conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos llevados a cumplir con la solución del problema general”. (2011, p.46)

Hernández & Mendoza, al respecto precisa: “se consideran dos diseños, el diseño experimental y el diseño no experimental”. (2018, p.46)

Para el estudio se consideró el diseño no experimental de corte, transversal y con alcance descriptivo correlacional. Esto debido a que las variables fueron medidas tal como se presentan y se realizó en un solo momento. Por otro lado, es correlacional porque buscó determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio y su grado de relación sin especificar la causalidad” (Ríos, 2017, p.45)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra del estudio

V₁: Variable de estudio 1 satisfacción laboral

V₂: Variable de estudio 2 liderazgo transformacional

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Para la investigación, las variables de estudio son:

Variable 1: Satisfacción Laboral

Las dimensiones para el estudio de esta variable son: condiciones para trabajar, políticas administrativas, relaciones laborales. La medición correspondiente se efectuó teniendo en cuenta la escala ordinal cuyas valoraciones fueron Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Variable 2: Liderazgo Transformacional

Las dimensiones para el estudio de esta variable son: Estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individualizada. La medición correspondiente se efectuó teniendo en cuenta la escala ordinal cuyas valoraciones fueron Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Las tablas de operacionalización, se presentan en anexo.

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

Para la investigación se tuvo en cuenta como población a 175 trabajadores de la Micro Red de San Jerónimo que se encuentran prestando servicios durante el año 2020.

La muestra correspondió al probabilístico por ser la población mayor a 100 y aplicando el muestreo de tipo censal, los criterios de inclusión son todos los trabajadores y los de exclusión son trabajadores rotados temporalmente o contratados recientemente, aplicando la fórmula correspondiente se obtiene a 120 trabajadores de la Micro Red de San Jerónimo que se encuentran prestando servicios durante el año 2020.

El procedimiento del cálculo correspondiente fue:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 175}{(175-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = \frac{168,07}{0,435 + 0,96}$$

$$n = \frac{168,07}{1,395}$$

$$n = 120$$

Donde:

N: Población de la investigación

Z: Nivel de confianza (95%)

p: Hechos favorables

q: Hechos desfavorables

e: Margen de error

n: Muestra

La técnica de selección será al azar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recoger la información, fue la encuesta y el instrumento correspondiente fue el cuestionario de preguntas, debidamente sometido a un juicio de expertos y a una prueba piloto para determinar el coeficiente de confiabilidad estadística.

A nivel de expertos se obtuvieron resultados favorables, quienes opinaron que los instrumentos eran viables para su aplicación correspondiente.

A nivel de confiabilidad estadística, se realizó la prueba piloto correspondiente, con sujetos que no pertenecen a la muestra de estudio, pero tienen similares características. Los resultados se muestran por variables y por

preguntas:

Para la variable 1 satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	24

El coeficiente obtenido es de 0,865 que en la escala correspondiente para el Alfa de Cronbach significa alta confiabilidad. Y por preguntas, se tiene el siguiente resultado:

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	102,83	47,970	,278	,865
P2	102,92	43,356	,809	,846
P3	102,83	45,242	,792	,850
P4	102,83	47,970	,278	,865
P5	103,00	46,727	,568	,856
P6	103,00	46,727	,568	,856
P7	102,92	52,083	-,181	,876
P8	102,83	45,061	,611	,854
P9	102,83	45,061	,611	,854
P10	102,83	45,061	,611	,854
P11	102,83	45,970	,681	,853
P12	102,92	45,174	,790	,850
P13	103,00	48,727	,278	,864
P14	103,00	48,727	,278	,864
P15	103,00	48,727	,278	,864
P16	103,42	42,629	,599	,854
P17	102,92	45,720	,528	,856
P18	102,75	48,750	,291	,864
P19	102,92	52,083	-,181	,876
P20	103,08	52,083	-,188	,875
P21	102,92	46,811	,547	,857
P22	102,92	46,811	,547	,857
P23	103,25	46,568	,399	,861
P24	102,83	46,515	,442	,860

Para la variable 2 Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	26

El coeficiente obtenido es de 0,877 que en la escala correspondiente para el Alfa de Cronbach significa alta confiabilidad. Y por preguntas, se tiene el siguiente resultado:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P25	110,58	53,356	,054	,884
P26	110,67	53,515	,071	,881
P27	110,67	53,515	,071	,881
P28	110,75	53,114	,079	,883
P29	110,67	52,788	,168	,879
P30	110,67	52,242	,241	,877
P31	110,42	49,174	,781	,866
P32	110,42	49,174	,781	,866
P33	110,42	49,174	,781	,866
P34	111,08	51,720	,317	,876
P35	111,08	48,811	,731	,866
P36	110,75	54,386	-,042	,884
P37	111,00	49,273	,451	,873
P38	110,92	46,992	,655	,866
P39	110,92	47,538	,599	,868
P40	111,17	46,152	,761	,862
P41	110,67	49,879	,567	,870
P42	110,67	49,879	,567	,870
P43	111,00	48,182	,566	,869
P44	110,58	53,356	,054	,884
P45	110,67	52,242	,241	,877
P46	110,42	49,174	,781	,866
P47	110,42	49,174	,781	,866
P48	110,42	49,174	,781	,866
P49	111,08	51,720	,317	,876
P50	111,08	48,811	,731	,866

3.5. Procedimientos

Para recoger la información correspondiente de las variables con sus respectivas dimensiones, previamente se solicitará autorización a la institución para que se pueda dar continuidad al estudio.

Los datos recogidos serán procesados de acuerdo a lo que se busca en los objetivos e hipótesis de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos serán analizados a través del programa Excel, por otro lado, el análisis estadístico se efectuará con el programa estadístico SPSS 26.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación, se realizará respetando las costumbres, reglamentos o normas internas que se imponen en la institución, siempre se debe tener en cuenta los espacios de coordinación entre las autoridades y los que brindarán la información pertinente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de la primera variable y sus tres dimensiones

	Condiciones para trabajar		Políticas administrativas		Relaciones laborales		Satisfacción Laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi Nunca	8	7	14	12	9	8	6	5
A Veces	91	76	98	82	100	83	10	86
Casi Siempre	21	18	8	7	11	9	11	9
Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	120	100	120	100	120	100	27	100

En la tabla 01 se muestra los resultados de los datos estadísticos con respecto a la primera variable Satisfacción Laboral y sus tres dimensiones.

En cuanto a la primera dimensión el 63% considera que A Veces las condiciones para trabajar están presentes.

En cuanto a la segunda dimensión, el 82% considera que A Veces las políticas administrativas están presentes.

En cuanto a la tercera dimensión, el 83% considera que las relaciones laborales están presentes.

En cuanto a la variable, el 86% considera que A Veces la satisfacción laboral está presente.

Tabla 2

Resultados de la segunda variable y sus tres dimensiones

	Estimulación intelectual		Motivación inspiracional		Consideraciones individualizadas		Liderazgo Transformacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi Nunca	38	32	73	61	67	56	77	64
A Veces	76	63	38	32	45	38	30	25
Casi Siempre	4	3	9	8	8	7	13	11
Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	118	98	120	100	120	100	120	100

En la tabla 01 se muestra los resultados de los datos estadísticos con respecto a la segunda variable liderazgo transformacional y sus tres dimensiones.

En cuanto a la primera dimensión el 63% considera que A Veces la estimulación intelectual está presente.

En cuanto a la segunda dimensión, el 61% considera que casi nunca la motivación inspiracional se encuentra presente.

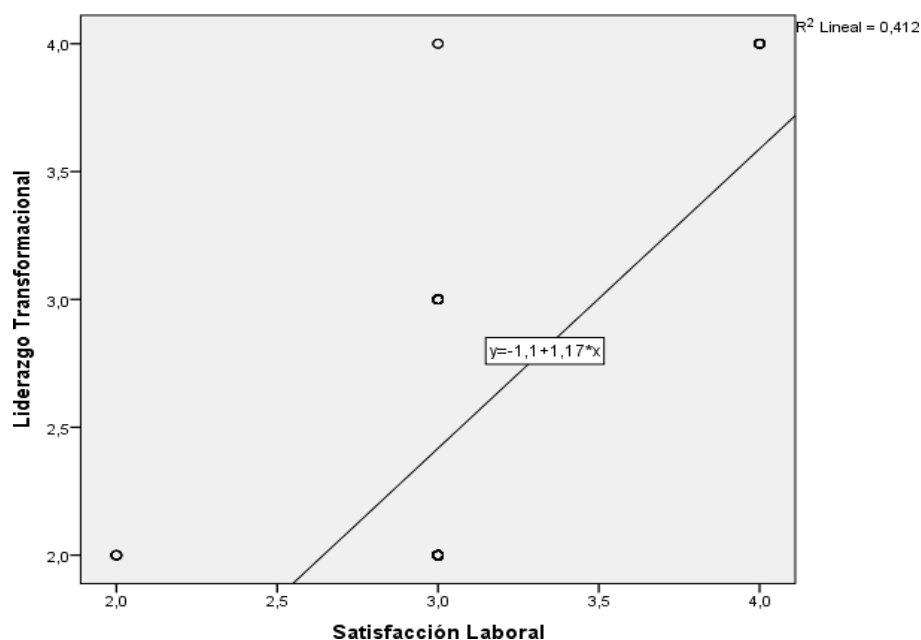
En cuanto a la tercera dimensión, el 56% considera que casi nunca las consideraciones individualizadas están presentes.

En cuanto a la segunda variable, el 64% considera que casi nunca el liderazgo transformacional se hace presente.

Tabla 3
correlación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional

			Satisfacción Laboral	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,549
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,549	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

Fuente: elaboración propia



En la tabla 03 se muestra los resultados estadísticos de correlación que se muestran entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional. Se observa que el valor de significancia 0,000 es menor al 0,05 de margen de error, lo que nos conduce a aceptar la existencia de correlación. Además, el coeficiente obtenido es de 0,549 lo que significa en la escala de Rho de Spearman moderada correlación entre satisfacción laboral y el liderazgo transformacional.

Tabla 4
*Condiciones para trabajar*Liderazgo Transformacional tabulación cruzada*

		Liderazgo Transformacional			Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Condiciones para trabajar	Casi nunca	8	0	0	8
	A veces	63	28	0	91
	Casi siempre	6	2	13	21
Total		77	30	13	120

Fuente: elaboración propia

En la tabla 04 se muestra el resultado consolidado y cruzado de las opiniones de 120 trabajadores de la Micro Red de San Jerónimo sobre las condiciones existentes para trabajar en la institución y el ejercicio del liderazgo transformacional que se lleva a cabo en los trabajadores de la institución. Del total de trabajadores, 91 representa la mayoría, de los cuales 63 (69%), precisan que a veces se perciben condiciones aceptables para trabajar y al mismo tiempo indican que casi nunca se percibe el ejercicio de un liderazgo transformacional en los trabajadores.

Tabla 5
*Políticas administrativas*Liderazgo Transformacional tabulación cruzada*

		Liderazgo Transformacional			
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Total
Políticas administrativas	Casi nunca	12	2	0	14
	A veces	65	28	5	98
	Casi siempre	0	0	8	8
Total		77	30	13	120

Fuente: elaboración propia

En la tabla 05 se muestra el resultado consolidado y cruzado de las opiniones de 120 trabajadores de la Micro Red de San Jerónimo sobre las políticas administrativas que se implementan en la institución y el ejercicio del liderazgo transformacional que se lleva a cabo en los trabajadores de la institución. Del total de trabajadores, 98 representa la mayoría, de los cuales 63 (66%), precisan que a veces se perciben políticas administrativas y al mismo tiempo indican que casi nunca se percibe el ejercicio de un liderazgo transformacional en los trabajadores.

Tabla 6
*Relaciones laborales*Liderazgo Transformacional tabulación cruzada*

		Liderazgo Transformacional			
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Total
Relaciones laborales	Casi nunca	8	1	0	9
	A veces	68	28	4	100
	Casi siempre	1	1	9	11
Total		77	30	13	120

Fuente: elaboración propia

En la tabla 06 se muestra el resultado consolidado y cruzado de las opiniones de 120 trabajadores de la Micro Red de San Jerónimo sobre las relaciones laborales que se perciben en la institución y el ejercicio del liderazgo transformacional que se lleva a cabo en los trabajadores de la institución. Del total

de trabajadores, 100 representa la mayoría, de los cuales 68 (68%), precisan que a veces se establecen relaciones laborales y al mismo tiempo indican que casi nunca se percibe el ejercicio de un liderazgo transformacional en los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

La investigación que se ha desarrollado, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo. La investigación está considerada dentro del diseño descriptivo, con alcance correlacional, esto nos permitió presentar datos descriptivos, sobre el comportamiento de las dimensiones y las variables correspondientes.

Respecto a las dimensiones de la primera variable, se ha demostrado que, del total de trabajadores, el 75,8% manifiesta que a veces se perciben condiciones aceptables para trabajar, el 17,5% indica que casi siempre se muestran condiciones aceptables para trabajar y sólo un 6,7% precisa que casi nunca se muestran condiciones aceptables para trabajar, de igual forma para la segunda dimensión de la variable, del total de trabajadores, el 81,7% manifiesta que a veces se percibe la implementación de políticas administrativas, el 11,7% indica que casi nunca se observó la implementación y un 6,7% indica que siempre se percibe la implementación de políticas administrativa, sobre la tercera dimensión, se tiene que, del total de trabajadores, el 75,8% manifiesta que a veces se perciben condiciones aceptables para trabajar, el 83,3% indica que a veces se perciben relaciones laborales, un 9,2% indica que casi siempre se observa y sólo un 7,5% manifiesta que casi nunca se observan relaciones laborales.

Finalmente, el consolidado de estas opiniones ha permitido obtener un resultado para la variable satisfacción laboral, donde se precisa que, del total, de trabajadores, el 85,8% manifiesta que a veces se muestran satisfechos, el 9,2% indica que casi siempre se muestra satisfacción laboral y un 5% precisa que casi nunca se muestran satisfacción laboral.

Respecto a los resultados de las dimensiones de la segunda variable de estudio, se tiene que, del total de trabajadores, el 65% manifiesta que a veces se percibe estimulación intelectual a los trabajadores, un 31,7% indica que casi nunca se observa este tipo de estimulación y sólo un 3,3% precisa que casi siempre se o lleva a cabo una estimulación intelectual a nivel institucional, para la segunda dimensión, del total de trabajadores, el 60,8% manifiesta que casi

nunca se lleva a cabo una motivación inspiracional a los trabajadores, además un 31,7% precisa que a veces se realiza y sólo un 9% indica que casi siempre se realiza una motivación inspiracional a los trabajadores de la institución, de igual forma para la tercera dimensión, del total de trabajadores, el 55,8% manifiesta que casi nunca se lleva a cabo una consideración individualizada a los trabajadores, además un 37,5% precisa que a veces se realiza y sólo un 6,7% indica que casi siempre se realiza una consideración individualizada al trabajador.

Finalmente, el consolidado de los resultados de las dimensiones, nos permite obtener una apreciación general sobre la variable de estudio; del total de trabajadores, el 64,2% manifiesta que casi nunca se observa el ejercicio de un liderazgo transformacional, un 25% precisa que a veces se ejerce el liderazgo transformacional y sólo un 10,8% precisa que casi siempre los trabajadores ejercen el liderazgo transformacional.

Por otro lado, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y los resultados obtenidos a nivel correlacional, se describe las siguientes situaciones correlacionales; de los resultados se determinaron que sí existe una relación moderada, el coeficiente obtenido es de 0,549, esto significa que cuanto mejor sea la satisfacción laboral, mejor será el liderazgo transformacional.

Por otro lado, en relación a los objetivos específicos que se han formulado se tienen: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, Determinar la relación entre las políticas administrativas y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo y Determinar la relación entre las relaciones laborales y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo.

Los resultados para los objetivos específicos, también precisan que sí existe correlación, los coeficientes, respectivamente son 0,480 (correlación moderada), 0,408 (correlación moderada) y 0,441 (Correlación moderada.). en todos los casos se aceptan las hipótesis, porque se determinaron que sí existe correlación.

Existen investigaciones que también determinaron la correlación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional. Por ejemplo, citamos a

Cainicela y Pazos (2016), quienes determinaron si existe relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa minera, En sus resultados se precisan la relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. Por otro lado, no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional en sus tres dimensiones

y la intención de rotación. Por otro lado, Huillca (2015), quien realizó una investigación con la finalidad de determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. En base a sus resultados se precisa que existe correlación directa, fuerte y significativa entre las variables de estudio con un $r=0.842$ y un p-valor de 0.000.

Existen otros estudios que también garantizan que la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional se relacionan directamente, por ejemplo, tenemos:

Chih & Yung, (2020), en su investigación la influencia del liderazgo transformacional en el proceso de desarrollo del comportamiento creativo subordinado, consideró como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el proceso de desarrollo del comportamiento creativo, los resultados del estudio, mostraron el papel mediador del entorno de trabajo a nivel de grupo en las relaciones entre el liderazgo transformacional y el capital social y el capital humano a nivel individual. Además, el capital social y la transferencia de conocimiento mediante la relación entre capital humano y comportamiento creativo son determinantes en un proceso de liderazgo e indudablemente en la satisfacción del cliente que visita a una empresa a recibir un bien o servicio.

Del mismo modo, Perilla & Gómez, (2017), en su investigación relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder, en esta investigación se consideró como objetivo el determinar la relación entre el liderazgo transformacional con los indicadores de bienestar y malestar en los trabajadores de países sub desarrollados, entre los resultados se obtuvo que el liderazgo transformacional

está relacionado de forma directa con la satisfacción laboral y de forma indirecta con síntomas de malestar; todo ello es de acuerdo a la confianza del líder. Asimismo, se determinó que no hubo relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar psicológico, esto debido a la característica de los trabajadores y al mismo contexto donde se desenvuelven.

A nivel de nuestro país, también se realizaron estudios similares, en algunos casos con las dos variables y en otras con una de ellas, pero siempre relacionado a otra variable, para encontrar la correlación correspondiente.

Por ejemplo, se tiene a Cainicela & Pazos, (2016), quienes realizaron el estudio relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. En esta investigación los resultados indicaron que sí existe una relación pero negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral, estos resultados no coinciden con lo que se ha obtenido en la investigación, el contexto y las dimensiones difieren a los que se consideraron, por lo tanto la correlación negativa corresponde a un estudio de relación inversa, vale decir si la satisfacción laboral es alta entonces los compromisos son bajos, por lo tanto en la lógica de las teorías correspondientes no se justifica este tipo de correlación. Lo correcto debería ser si la satisfacción laboral es alta, entonces el compromiso laboral también será mejor en el trabajador.

Muchas de las investigaciones realizadas, con variable de liderazgo o de satisfacción laboral, en sus conclusiones reconocen la existencia de la correlación, en algunas altas correlaciones, en otras moderadas y en otras bajas correlaciones.

Lo importante es que nuestro hallazgo principal es la existencia de correlación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacionales en los trabajadores.

Es importante indicar que en muchos casos el recojo de información es determinante, debido a la forma como los integrantes de la muestra de estudio, comprenden la redacción de las preguntas, lo que les induce a marcar resultados que en nada favorecen al estudio, al contrario, generan controversia con los coeficientes que se obtienen, por ejemplo, si se tiene una correlación

entre satisfacción laboral y liderazgo, no se debería obtener un coeficiente negativo, porque se estaría aceptando que, a mayor satisfacción laboral, menor debería ser el liderazgo transformacional o contrariamente a mayor liderazgo menor satisfacción en el trabajador, estos resultados no serían concordantes con lo que plantean los distintos autores en relación a la importancia del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Por mencionar tenemos a:

Meneses, (2011), quien precisa que la satisfacción laboral dentro de una empresa considera como los hechos favorables y desfavorables que percibe el trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

Sin embargo, cabe precisar que una satisfacción laboral está condicionada a diferentes factores que permiten lograr un nivel de satisfacción laboral.

Yañez, Arenas, & Ripoll, (2010), también precisa que existen teorías que abordan la satisfacción laboral, donde se realiza una clasificación de procesos de satisfacción laboral vinculados a la relación interpersonal con jefes y compañeros, que puede incidir en una insatisfacción laboral. Por otro lado, se precisa que las relaciones interpersonales influyen de forma positiva y significativa en la satisfacción por parte del trabajador.

Finalmente se puede precisar que una satisfacción laboral depende de factores internos y externos, al respecto:

Existen distintos factores que son determinantes para la presencia de una satisfacción laboral, al respecto, Salvador, (2018), manifiesta que estos factores internos y factores externos, se vinculan a las necesidades importantes del trabajador y a las condiciones que la empresa pone.

Toda satisfacción, también está asociado al trabajo que realiza un líder, vale decir enfrentar las situaciones problemáticas en el momento y en las condiciones que se dan.

Sobre el liderazgo transformacional, se indica que el líder actúa y es percibido por los seguidores como un modelo a seguir, y la motivación inspiradora implica comunicar una visión inspiradora y motivadora del futuro, esta constituye una característica fundamental en el trabajador. (Zacher, Pearse, Rooney, & McKenna, 2014).

Esto implica que, en una institución, los trabajadores o los responsables de la administración de la institución, deben contar con características de liderazgo, mostrándose, propositivo, proactivo, visionario y motivador en el cumplimiento de funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Después de realizar el análisis de los datos se concluye que existe correlación entre la Satisfacción laboral y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo 2020. Los resultados estadísticos obtuvieron un coeficiente de 0,549, que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, por otro lado, nos precisa que cuanto mejor sea la satisfacción laboral, mejor será el liderazgo transformacional.
2. Se concluye también que existe correlación entre las condiciones de trabajo y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo. El coeficiente obtenido es de 0,480, en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, concluyendo que cuanto mejores son las condiciones de trabajo, entonces mejor será el liderazgo transformacional.
3. Se concluye que existe correlación entre las políticas administrativas y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo. El coeficiente obtenido es de 0,408, lo que significa moderada correlación en la escala de Rho de Spearman, además se deduce que cuanto mejores son las políticas administrativas, mejor será el liderazgo transformacional.
4. Se concluye que existe correlación entre las relaciones laborales y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo. El coeficiente es de 0,441 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, por lo tanto, se deduce que cuanto mejores son las relaciones laborales, mejor será el liderazgo transformacional.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados y las conclusiones se realiza las siguientes recomendaciones:

- Dar a conocer los resultados de la investigación al equipo de gestión y el personal en su totalidad de la Micro Red de San Jerónimo.
- Primera recomendación realizar un plan de intervención con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral en el personal de la Micro Red de San Jerónimo, considerando los tres aspectos fundamentales: condiciones de trabajo, políticas administrativas y relaciones laborales. Se debe identificar los factores de riesgo y proponer alternativas de solución que sean accesibles y planes de contingencia que aseguren la sostenibilidad de la intervención.
- Segunda recomendación realizar un plan de intervención con el objetivo de dar a conocer el liderazgo transformacional, y su efecto positivo en el desempeño laboral. Promover la necesidad de desarrollar en cada personal de la Micro Red de San Jerónimo las características del liderazgo transformacional.
- Tercera recomendación: realizar un cronograma de evaluación sobre los objetivos alcanzados en los planes de intervención ejecutados y considerar como dinámicas las actividades a ejecutar, puesto que hay muchos factores relacionados con los objetivos determinados.

REFERENCIAS

- Arana. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana.
- Arévalo, Padilla, Pino, & Cevallos. (2019). *Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional*.
- Arias. (2014). *La satisfacción laboral en las empresas públicas*. Lima.
- Bass. (2014). Motivación inspiracional.
- Cabrera, C. (2016). La satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud.
- Cainicela, & Pazos. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*.
- Calcina. (2015). *Las relaciones laborales en los trabajadores*.
- Carlessi, P. (2014). Estimulación al trabajador de la empresa.
- Carrillo. (2014). *Satisfacción laboral*.
- Castilla, F. (2014). Manejo administrativo de las empresas.
- Chang, L. (2016). Políticas de relaciones laborales en empresas.
- Chiang, Méndez, & Sánchez. (2013). El liderazgo transformacional en los trabajadores.
- Chih, S., & Yung, H. (2020). *La influencia del liderazgo transformacional en el proceso de desarrollo del comportamiento creativo subordinado*.
- Cortez, S. (2018). La motivación laboral en empresas públicas.
- Enache, M. (2011). Las consideraciones individualizadas.
- García, & Gálvez. (2016). *Satisfacción del usuario*. Lima.
- García, Jimenez, & Gutierrez. (2013). el liderazgo transformacional y transaccional en los trabajadores.
- Garmendia, & Parra. (2014). *Satisfacción laboral en los trabajadores de una institución del Estado*.
- Gonzáles, Ríos, & León. (2013). El liderazgo transformacional en el contexto organizacional.

- Hannoun. (2011). *La insatisfacción laboral en las organizaciones laborales*.
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Huatuco, Molina, & Meléndez. (2014). *Las normas de bioseguridad*. Lima.
- Huillca. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. .
- Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Llic. (2015). *Estrés laboral, agotamiento, satisfacción laboral y salud general de las enfermeras*.
- Lapeña, Cibanal, Pedraza, & Macía. (2014). *Las relaciones laborales y la comunicación*.
- López, M. (2009). Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas.
- Lu, L., Lu, A., Gursoy, & Neale. (2016). *Compromiso laboral, satisfacción laboral e intenciones de rotación: una comparación entre supervisores y empleados de nivel de línea*.
- Marín, P. (2017). *Satisfacción laboral de los trabajadores*. Lima.
- Meneses, L. (2011). La satisfacción laboral en las empresas.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones U.
- Omar. (2011). *La satisfacción laboral en empresas privadas y públicas*. Santiago.
- Onzuela, N. (2015). La comunicación factor importante en las empresas.
- Oседа, Chávez, & Castro. (2016). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia*.
- Palomino, Matzumura, Gutiérrez, & Zamudio. (2016). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecobstetricia del hospital nacional docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú*.
- Peña, P. (2014). La individualización de los trabajadores en la empresa.
- Pérez, R. (2014). Liderazgo transformacional.

- Perilla, & Gómez. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder.*
- Pinto, B. (2013). La motivación inspiracional estrategia de cambio.
- Ríos. (2017). *Metodología para la investigación y redacción.* Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Salas, N. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sociales.
- Salinas. (2012). *Metodología de la investigación científica.* Mérida: Universidad de los Andes.
- Salvador, Y. (2018). Factores que afectan la satisfacción laboral de los empleados.
- Sánchez, M. (2013). El capital intelectual y su relación con diferentes gestiones: estudio teórico-conceptual. *ciencias de la información.*
- Sánchez, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.
- Sanín, J. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Bogotá.
- Sauñe, Bendezú, & Oscco. (2012). *Motivación laboral en los trabajadores.*
- Vega, B. (2017). El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Centro de Salud San Jerónimo.
- Yañez, Arenas, & Ripoll. (2010). *La satisfacción laboral en los trabajadores.*
- Zacher, Pearse, Rooney, & McKenna. (2014). *El ejercicio de liderazgo en las personas.*
- Zegarra. (2016). Políticas administrativas en las instituciones.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED SAN JERÓNIMO AUTOR: GINA PHILAR APARCO ASCUE				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo?	Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo	La Satisfacción laboral se relaciona con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo	Variable 1: Satisfacción Laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones para trabajar • Políticas administrativas • Relaciones laborales Variable 2: Liderazgo Transformacional Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Estimulación intelectual • Motivación Inspiracional • Consideración individualizada 	Tipo De Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Básica • Correlacional Nivel: Diseño: No experimental, transversal. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014). Dónde: X1 = Satisfacción laboral r = relación X2 = liderazgo Transformacional X1---X2 Población: 175 trabajadores de la Micro Red San Jerónimo que se encuentran prestando servicios durante el año 2020. Muestra: Probabilístico Aleatorio Simple 121 trabajadores de la Micro Red San Jerónimo que se encuentran prestando servicios durante el año 2020. Técnica: La Encuesta Instrumento Cuestionarios Variable 1: Satisfacción Laboral. Instrumento: Yeren (2017) Variable 2: Liderazgo Transformacional. Instrumento: Ramirez (2018). Análisis de Datos Análisis estadístico Descriptivo: los datos serán tabulados y se presentarán en las tablas y figuras de distribución de frecuencias. Se empleará el Software estadístico SPSS V 25.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿En qué medida las condiciones para trabajar se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo	Las condiciones para trabajar se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo		
¿En qué medida las políticas administrativas se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo?	Determinar la relación entre las políticas administrativas y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo	Las políticas administrativas se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo		
¿En qué medida las relaciones laborales se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo?	Determinar la relación entre las relaciones laborales y el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo	Las relaciones laborales se relacionan con el Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo		

Operacionalización de la variable: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos
Condiciones para Trabajar	Física	1-3	Escala: ordinal	Satisfacción laboral Nivel bajo: 1-40 Nivel medio: 41-80
	Motivacionales Salarios	4-6	Nivel: politómica	
Políticas administrativas	Seguridad institucional Ascenso y línea De	7-9	1. Nunca 2. Casi	Nivel alto: 81-120
		10-12		
	carrera Capacitación	13-15	nunca 3. A veces	
Relaciones laborales	Entre trabajadores Con el jefe	16-18	4. Casi	
		19-21	siempre	
		22-24	5. Siempre	

Operacionalización de la variable: Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	Actos de líder Creatividad Aportaciones a soluciones	1-2, 4-5	Escala: ordinal	Bajo 1-43
		3, 6	Nivel: politómica	Medio 44-86
Motivación inspiracional	Visión-misión Optimismo Inspiración Apoyo a las necesidades	7-9	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto 87-130
		10-11		
		12-14		
		15-17		
Consideración individualizada	Desarrollo de individuo Carisma	18-19		
		20-23		
		24-26		

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

N° ÍTEMS	DESCRIPCIÓN DE ÍTEMS PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
CONDICIONES PARA TRABAJAR						
1	¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?					
2	¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos externos a cada puesto (caídas, salpicaduras, etc.)?					
3	¿Cuenta con los materiales y el equipo que necesita para hacer su trabajo?					
4	¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes?					
5	¿Su jefe, supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted?					
6	¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza?					
7	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
8	¿Se encuentra satisfecho con el salario de las horas extras que realiza?					
9	Dadas sus funciones, ¿es justa la remuneración económica y los beneficios que recibe?					
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS						
10	¿Su institución lo capacita en normas y protocolos de seguridad?					
11	¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?					
12	¿Cree que es vital conocer la seguridad que la institución ofrece?					
13	¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?					

14	¿Presenta la institución alianzas con instituciones educativas?					
15	¿Realiza la empresa evaluaciones mensuales de conocimiento para ascender?					
16	¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?					
17	¿Cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?					
18	¿Es importante la capacitación para el desarrollo de sus funciones?					
RELACIONES LABORALES						
19	¿La relación con los compañeros de trabajo es buena?					
20	¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas?					
21	¿Se siente parte del equipo de trabajo?					
22	¿El trato recibido por parte de su jefe es equitativo?					
23	¿Su jefe toma en cuenta sus aportes para la realización del trabajo?					
24	¿Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?					

N° ÍTEMS	DESCRIPCIÓN DE ÍTEMS PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
1	El líder estimula la acción de los colaboradores					
2	La estimulación del trabajo depende del líder					
3	Tu lugar de trabajo es un ambiente creativo					
4	Las acciones del líder afectan a la empresa y a los trabajadores					

5	El líder ayuda a impulsar la creatividad para el desarrollo del trabajo					
6	Tu trabajo te permite ser creativo					
7	Ayuda aportando soluciones a los problemas					
8	Toleras el error en el trabajo y la crítica de tus compañeros					
9	Apoya al líder a buscar las mejores soluciones					
MOTIVACION INSPIRACIONAL						
10	Comparte la visión de la institución como un objetivo					
11	Comparte la visión con sus compañeros					
12	Aspira en crecer en su Institución					
13	Su trabajo lo desarrolla con optimismo					
14	El líder es optimista ante los problemas					
15	Inspira a sus compañeros como una forma de motivarlos					
16	El líder inspira confianza a los colaboradores					
17	Lograr tus actividades es importante para ti					
18	La misión de la empresa se cumple en el tiempo fijado					
19	Te agrada desarrollar el trabajo en equipo					
CONSIDERACIONES INDIVIDUALIZADAS						
20	Apoya a sus compañeros, aunque no se lo pidan					
21	El líder lo apoya en situaciones problemáticas					
22	Tu institución apoya en alguna necesidad					
23	Ayuda a sus compañeros para resolver un problema					
24	La empresa apoya al desarrollo personal					

25	La institución cuenta con programas para el desarrollo personal					
26	Realiza trabajos que no están en sus dentro de sus actividades					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg) VEGA GONZALEZ, EMILIO OSWALDO DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

A...de...10...del 20...20

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.


Obst. Emilio Vega Gonzalez
Maestro en Docencia e Investigación en Salud
Firma del Experto Interwante.
C.O.P. 15102

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg) VEGA GONZALEZ, EMILIO OSWALDO DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

A...de...10...del 20...20

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.


Obst. Emilio Vega Gonzalez
Maestro en Docencia e Investigación en Salud
C.O.P. 15102

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Ochoa Cruz Raúl DNI: 31009561

Especialidad del validador: Contador Público Colegiado / Doctor en Administración de la Educación

Lima, 14 de Octubre del 2020

43



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Ochoa Cruz Raúl DNI: 31009561

Especialidad del validador: Contador Público Colegiado / Doctor en Administración de la Educación

Lima, 14 de Octubre del 2020

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Altamirano Dávalos Juana DNI: 31031301

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima, 14 de Octubre del 2020

Mg. Juana Altamirano Dávalos

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Altamirano Dávalos Juana DNI: 31031301

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima, 14 de Octubre del 2020

Mg. Juana Altamirano Dávalos

ANEXO 6

CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de ~~Octubre~~ Diciembre de 2020

Carta P.072-2020-UCV-EPG-SP

MEDICO GENERAL
RAFAEL
VILCAS MUÑOZ
GERENTE
MICRO RED DE SALUD SAN JERÓNIMO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **APARCO ASCUE, GINA PHILAR**; identificada con DNI N° 41782703 y código de matrícula N° 7000946629; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Satisfacción Laboral y Liderazgo Transformacional en los Trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, 2020.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado
Semipresenciales Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



INSTRUMENTO PARA SER APLICADO

PROFESION: Médico MODALIDAD DE CONTRATO: Nombrado

CENTRO DE TRABAJO: Micro Red San Jerónimo FECHA: 24-11-20

N° ITEMS	DESCRIPCIÓN DE ITEMS PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	ESCALA				
		1 nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 siempre
CONDICIONES PARA TRABAJAR						
1	¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?			X		
2	¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos externos a cada puesto (caídas, salpicaduras, etc.)?		X			
3	¿Cuenta con los materiales y el equipo que necesita para hacer su trabajo?				X	
4	¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes?			X		
5	¿Su jefe, supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted?			X		
6	¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza?			X		
7	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?			X		
8	¿Se encuentra satisfecho con el salario de las horas extras que realiza?			X		
9	Dadas sus funciones, ¿es justa la remuneración económica y los beneficios que recibe?			X		
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS						
10	¿La institución donde labora capacita en normas y protocolos de seguridad?			X		
11	¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?				X	
12	¿Cree que es vital conocer la seguridad que la empresa ofrece?					X
13	¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?			X		
14	¿Presenta la institución alianzas con instituciones educativas?			X		

15	¿Realiza la institución evaluaciones mensuales de conocimiento para ascender?		X			
16	¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?			X		
17	¿Cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?			X		
18	¿Es importante la capacitación para el desarrollo de sus funciones?					X
RELACIONES LABORALES						
19	¿La relación con los compañeros de trabajo es buena?					X
20	¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas?			X		
21	¿Se siente parte del equipo de trabajo?					X
22	¿El trato recibido por parte de su jefe es equitativo?			X		
23	¿Su jefe toma en cuenta sus aportes para la realización del trabajo?				X	
24	¿Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?				X	

N° ITEMS	DESCRIPCIÓN DE ITEMS PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ESCALA				
		1 nunca	2 Casi nunca	3 A suave	4 Casi siempre	5 siempre
ESTIMULACION INTELLECTUAL						
1	El líder estimula la acción de los colaboradores		X			
2	La estimulación del trabajo depende del líder				X	
3	Tu lugar de trabajo es un ambiente creativo			X		
4	Las acciones del líder afectan a la institución y a los trabajadores				X	
5	El líder ayuda a impulsar la creatividad para el desarrollo del trabajo		X			
6	Tu trabajo te permite ser creativo			X		
7	Alguien alentando entusiasmo a los problemas				X	
8	Toleras el error en el trabajo y la crítica de tus compañeros			X		
9	Apoya al líder a buscar las mejores soluciones				X	
MOTIVACION INSPIRACIONAL						
10	Comparte la visión de la institución como un objetivo				X	
11	Comparte la visión con sus compañeros			X		
12	Muestra interés en su empresa				X	
13	Su trabajo lo desarrolla con optimismo				X	
14	El líder es optimista ante los problemas		X			
15	Incentiva a sus colaboradores como una forma de motivarlos				X	
16	El líder inspira confianza a los colaboradores			X		
17	Lograr tus actividades es importante para ti				X	
18	La misión de la institución se cumple en el tiempo fijado		X			

19	Te agrada desarrollar el trabajo en equipo					X
CONSIDERACIONES INDIVIDUALIZADA						
20	Apoya a sus compañeros, aunque no se lo pidan				X	
21	El líder lo apoya en situaciones problemáticas				X	
22	Tu institución apoya en alguna necesidad				X	
23	Ayuda a sus compañeros para resolver un problema				X	
24	La institución apoya al desarrollo personal				X	
25	La institución cuenta con programas para el desarrollo personal		X			
26	Realiza trabajos que no están dentro de sus funciones				X	





GRÁFICOS DE RESULTADOS

GRÁFICO 1

Satisfacción Laboral*Liderazgo Transformacional tabulación cruzada

Fuente: elaboración propia

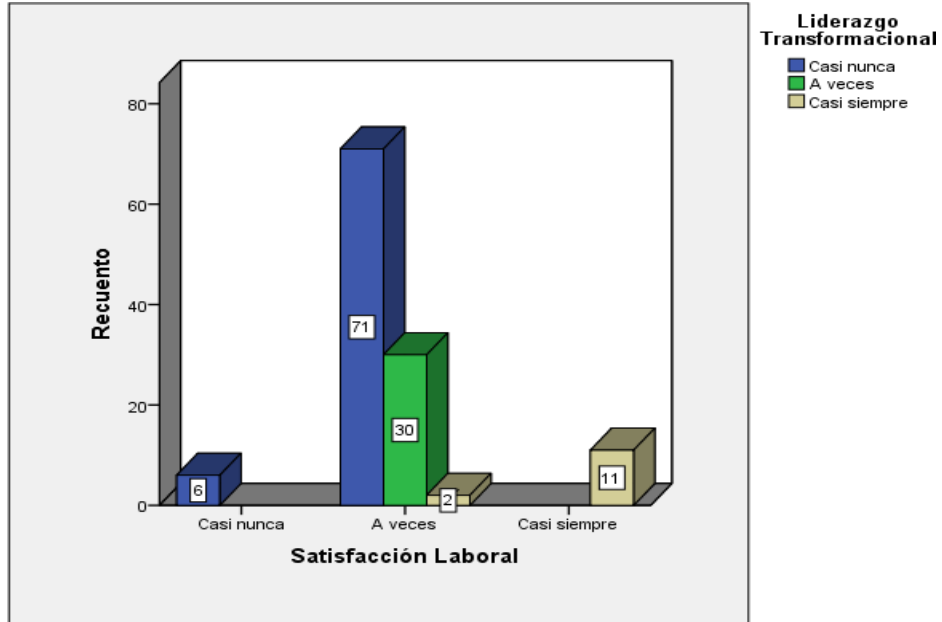


GRÁFICO 2

Condiciones para trabajar*Liderazgo Transformacional tabulación cruzada

Fuente: elaboración propia

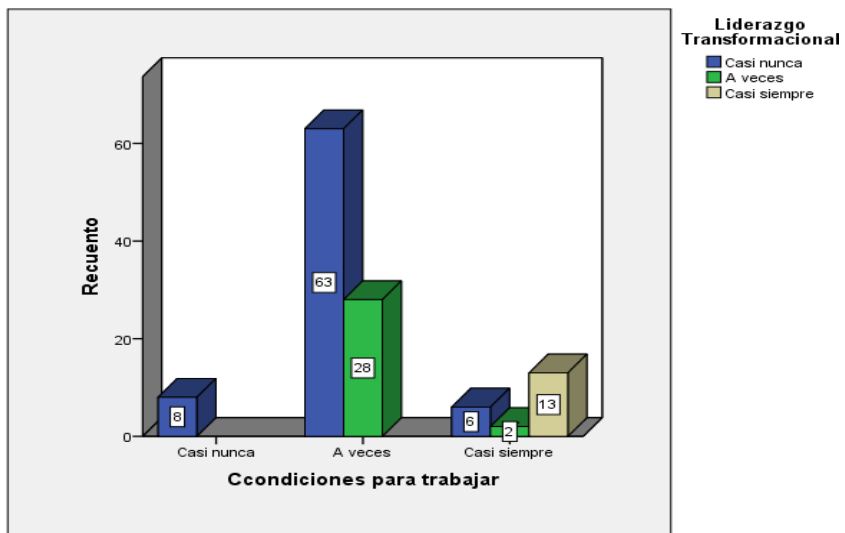


GRÁFICO 3

Políticas administrativas*Liderazgo Transformacional tabulación cruzada

Fuente: elaboración propia

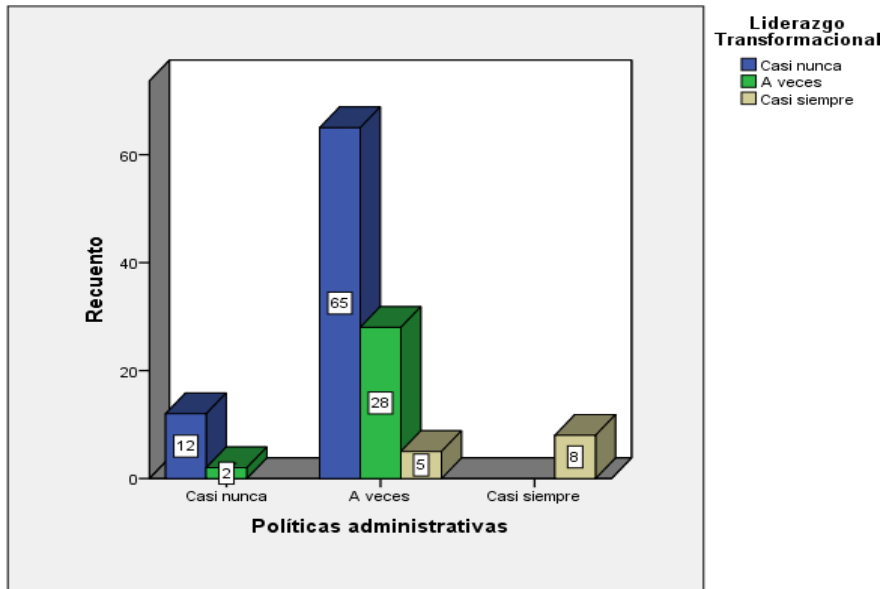
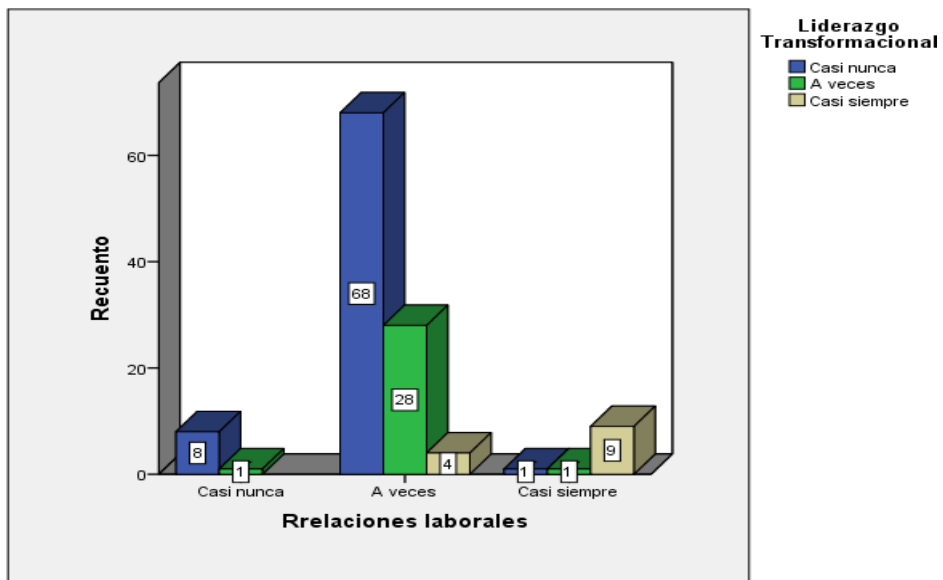


GRÁFICO 4

Relaciones laborales*Liderazgo Transformacional tabulación cruzada

Fuente: elaboración propia





ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, APARCO ASCUE GINA PHILAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SATISFACCION LABORAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED SAN JERÓNIMO, 2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
APARCO ASCUE GINA PHILAR DNI: 41782703 ORCID 0000-0003-4302-1680	Firmado digitalmente por: GAPARCO el 14-02-2021 00:12:49

Código documento Trilce: INV - 0053685