



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del  
Hospital Luis Heysen Inchaustegui**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Alfaro Asmat, Sofia Anahi (ORCID: 0000-0002-0534-1619)

**ASESOR:**

Mg. Ñique Carbajal, Cesar Armando (ORCID: 0000-0002-9287-9387)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres César y Rosa, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y dedicación, ustedes me enseñaron que incluso la tarea más grande se puede lograr solo basta proponérsela.

A mi esposo Mauricio por el amor que me brinda cada día, y por su apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias, a mis hijas Luana y María Grazia, desde que supe que estaban en mi vientre todo lo que hago es siempre pensando en su bienestar y para que se sientan orgullosas de mí.

Sofía Anahí

## **Agradecimiento**

A mis padres, por todo su amor y apoyo, sobre todo gracias infinitas, mamá, por dejar tu casa y haberte mudado conmigo con el fin de apoyarme con mis hijas.

Al Dr. Iván Pérez director del hospital donde realice este trabajo, gracias por apoyarme con el permiso. A todos los colegas, quienes me brindaron parte de su tiempo e hicieron posible esta investigación

A mis hermanas Jéssica y Carito por alegrarme los días y por todos los consejos que siempre me brindan.

Y a ti Mauricio.

Autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis estadístico.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII.RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	38

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Población	15
Tabla 2. El estilo de liderazgo predominante en los médicos jefes.	19
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en el personal médico	20
Tabla 4. Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal médico	21

### **Índice de figuras**

Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en el personal médico	26
---	----

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui. La autora en su estudio empleó una metodología de tipo básica, con un diseño descriptivo, se tuvo una muestra de 93 trabajadores médicos de diferentes especialidades del hospital Luis Heysen Inchaustegui, se empleó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos. La hipótesis alterna fue: existe relación significativa entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo, en el hospital Luis Heysen Inchaustegui. se tuvo como resultados que, existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo en el hospital Luis Heysen Inchaustegui, teniendo una significancia bilateral de ,000, según el Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de ,176. Finalmente, se concluyó que, existe una relación significativa débil, y el estilo de liderazgo predominante en el hospital fue el liderazgo transaccional, con un nivel regular.

**Palabras clave:** Liderazgo, satisfacción laboral, desempeño, clima organizacional.

## **Abstract**

The main objective of this study was to determine the relationship between the leadership styles of department and service chief physicians and job satisfaction in the medical staff under their charge at the Luis Heysen Inchaustegui Hospital. In her study, the author used a basic type methodology, with a descriptive design, a sample of 93 medical workers from different specialties of the Luis Heysen Inchaustegui hospital were used, the survey and the questionnaire were used as a technique and instrument for data collection. data. The alternate hypothesis was: there is a significant relationship between the leadership styles of department and service chief physicians and job satisfaction in the medical staff under their charge at the Luis Heysen Inchaustegui hospital. the results were that there is a relationship between leadership styles and job satisfaction in the medical staff in charge at the Luis Heysen Inchaustegui hospital, having a bilateral significance of .000, according to Spearman's Rho, with a correlation coefficient of .176. Finally, it was concluded that there is a weak significant relationship, and the predominant leadership style in the hospital was transactional leadership, with a regular level.

**Keywords:** Leadership, job satisfaction, performance, organizational climate.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad y a nivel internacional en el ámbito de la organización hospitalaria es fundamental tener conocimiento de la importancia del liderazgo como un elemento indispensable que contribuye a la calidad de la salud, haciendo que sus valoraciones resulten en asuntos de interés. La organización debe adaptarse a los entornos cambiantes que la rodean, exigiendo un líder que motive y dirija a las organizaciones y a sus integrantes para que ellos vayan aprendiendo acostumbrarse a este cambio. (De la Torre, 2017)

García (2020), refiere que, el liderazgo dentro de la organización de salud ha demostrado ser positivo en el resultado, con visiones futuristas, fortaleciendo a todos los miembros, influyendo en la satisfacción laboral, compromisos, motivaciones, estudian el rasgo personal y fomentan el desarrollo que los líderes puedan inspirar a sus integrantes. La Organización Mundial de la Salud, menciona que las entidades públicas constituyen esfuerzos de inversión tanto de recursos humanos como de infraestructuras. Asimismo, la falta de capacidades gerenciales y de liderazgo, generan mayores restricciones para mejorar la calidad en las atenciones y expansiones del servicio de salud y el logro de la meta del desarrollo de los milenios. (OMS, s/f)

Los profesionales de salud buscan trabajar en entidades que les brinden una oportunidad que los ayude a demostrar sus competencias, participando en variedad de proyectos de los cuales pueda participar con autonomía, con predominio del trabajo colectivo y un adecuado clima laboral. No se cuenta con muchos directivos que reúnan los requerimientos tanto personal como profesional, para asumir esta actividad con compromiso, considerando la responsabilidad de saber utilizar la estrategia para poder responder a estas exigencias que atiendan las expectativas de los trabajadores y se encuentren satisfechos con el trabajo que realizan. (Sánchez, et al., 2017)

También Riaño, et al. (2021), refieren que, la conducta de los líderes con sus subordinados con relación a la tarea es fundamental, ya que un entorno

laboral de paz, activo, en el que puedan realizar interacciones ya sea entre el subordinado como entre subordinados y líderes, son requeridos por la institución pública y privada. En consecuencia, Salazar et al., (2020), manifestaron que, los climas desfavorables tienden a disminuirse ya sea la calidad de vida laboral, el capital intelectual, como la satisfacción en los trabajos. Por lo tanto, Norena, Céliz y Guevara (2021), manifiestan que, el comportamiento innovador es importante para que una institución sea eficaz, más aún en entornos que enfrentan cambios, puesto que contribuye a mejorar la competitividad.

En una investigación realizada en Perú, Juliaca, se concluye que los estilos de liderazgos transformacionales y satisfacción laboral demuestran, que si hay relación positiva débil, por otro lado los estilos de liderazgos transaccional y satisfacción laboral demuestran que hay relación positiva débil, y finalmente los estilos de liderazgos evitadores y satisfacción laboral presentan relación positiva débil, del mismo modo en Arequipa se encuentra altos niveles de significancia entre las dos variables de la enfermera del hospital Regional Honorio Delgado (Quenta y Silva, 2016). Por su parte, Oliva y Molina (2016), refieren que, el estilo de liderazgo puestos en funcionamiento por el directivo o profesional sanitario podrían repercutir acerca de mucha variable, ya sea de los procesos como de los resultados del trabajo en conjunto. Asimismo, Alegre, et al., (2021), refieren que, el cambio producido en la organización amerita rápidas adaptaciones, asumiendo estilos de liderazgos adecuados con actitud positiva por parte de su integrante con la finalidad de que se logren los éxitos.

El problema de investigación se plantea porque se busca averiguar si existe disconformidad o aceptación de los médicos jefes de departamento y de servicio y que tanto se evidencia su capacidad de liderazgo, esto en relación con la satisfacción laboral que genera en los médicos asistenciales pertenecientes al Hospital Luis Heysen Inchaustegui. Razón por la cual se planteó la formulación del problema en pregunta: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el

personal médico a su cargo, en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui, durante el año 2021?

El estudio se justifica desde el *contexto práctico*, pues se medirá la manera en que los médicos jefes del hospital ejercen su liderazgo y su compromiso organizacional con el personal y como esto se relaciona con la satisfacción de los médicos asistenciales, pudiendo a partir de los resultados tener oportunidades de mejora a fin de que se sientan a gusto con el trabajo que realizan, mejorando su calidad de atención favoreciendo el bienestar de los pacientes a quienes cuidan. En la práctica desde la experiencia laboral de la investigadora; se ha determinado que, existe mucha disconformidad en el personal de los establecimientos de salud, habiendo analizado la satisfacción laboral en escenario hospitalarios, fundamentalmente en la manera de como los jefes ejercen su liderazgo. *Contexto social*, debido a que, se contará con la evidencia que sirva de base para diseñar políticas de acción con el propósito de mejorar las maneras de ejercer liderazgo en los médicos jefes, y esto influirá en el contexto profesional haciéndolo más amigable; y ofreciendo a los trabajadores un ambiente motivador donde puedan sentirse realizados profesionalmente y sentirse satisfecho con las labores que llevan a cabo.

Se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui. Y como objetivos específicos: Identificar cuál es el estilo de liderazgo predominante en los médicos jefes del Hospital Heysen Inchaustegui, e identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal médico que labora en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui en el año 2021.

Finalmente, se planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo, en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui, durante el año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se identificaron antecedentes que respaldan las variables de investigación.

Drouet (2020), en Ecuador, efectuó una investigación de tipo descriptivo – correlacional, con un enfoque cuantitativo, de diseño transversal, se empleó el uso de un cuestionario, aplicado a 100 trabajadores, tuvo como objetivo correlacionar la variable liderazgos y satisfacción laboral del profesional de salud. Sus resultados fueron que, se puede apreciar lo importante de la satisfacción laboral, así además lo importante de los liderazgos. En cambio, el tipo de liderazgos que se analiza fue los transformacionales, liderazgos carismáticos y los liderazgos transaccionales y estos se asocian de forma significativa con la satisfacción. Se concluyó que, satisfacción laboral y la de liderazgo se encuentra relacionada. Se evidencia que dentro del factor que interviene en las satisfacciones de los individuos se encuentra la relación interpersonal, facilidad para efectuar sus trabajos y los tipos de liderazgo que posea, por lo que este les va ayudar a que se sienta motivado para que alcancen su meta y de esa manera generen ambientes idóneos.

Guerrero, et al. (2018), en Ecuador, realizó un estudio correlacional, sostuvo como finalidad que se determine si los estilos de liderazgo intervienen en la satisfacción laboral de las entidades públicas. Tuvo como resultados que, se ha determinado que los liderazgos son fuerzas que impulsan las satisfacciones laborales, y se ha demostrado una fuerte relación entre ambas variables, se llega a concluir que, hay relación directa entre ambas variables.

Oliva y Molina (2016), en Chile, efectuó una investigación descriptiva, correlacional, de corte transversal, con una población de 179 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario, sostuvo como finalidad que se determine los estilos de liderazgos de directores del centro de salud y la satisfacción laboral que se percibe por el funcionario de este, analizando también la vinculación entre las variables. Se tuvo como resultados que, los estilos de liderazgos directivos

fueron predominantes en un 38%, en función a la satisfacción laboral en general predominando en nivel medio en un 52%, y en términos generales, en tanto, se concluye que, estilos directivos y persuasivos se relacionan con la satisfacción laboral existe relación positiva entre los estilos directivos participativos y persuasivos con la satisfacción laboral.

A nivel nacional en el Callao, Huacachino y Castillo (2019), realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, con un diseño no experimental, de corte transversal, con una población de 73 trabajadores, a los cuales se les aplicaron unas encuestas como técnica de recolección de datos, tuvo como objetivo relacionar los estilos de liderazgos transformacionales y las satisfacciones laborales de profesionales de servicios de la salud. Tuvo como resultados que, existen asociaciones entre las variables. Llegando a la conclusión que, hay relación con un coeficiente de Pearson de 0.044.

En Lima, Diaz y Sedano (2018), realizaron una investigación descriptiva, transversal, correlacional, con la finalidad de *relacionar* ambas variables de estudio, la muestra estuvo integrada por 55 trabajadores, sostuvo como resultado que, hay una relación significativa entre la variable, por lo que, el valor P (Significancias Bilaterales) es  $< a 0,05$  es decir "0,000; tal es que se observan que los valores de la correlación de r Pearson muestran valores positivos y de ,905; concluyendo que, hay significancias en la relación entre los liderazgos del jefe y la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.

En Huancayo, Moreno y Padilla (2018), realizaron un estudio de tipo descriptiva correlacional, la muestra fue de 202 trabajadores del hospital Alberto Hurtado Abadia, tuvo como objetivo relacionar las variables de estudio. En sus resultados determinó que, exista relación entre el liderazgo generativo punitivo y satisfacción laboral probándose la hipótesis alterna, con un P Valor de  $0.000 < \alpha$  (0.05). Concluyendo que, ambas variables están asociadas y se desarrolla de forma simultánea.

En Lima, Neal y Reyes (2017), realizaron un estudio descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo, con una población 40 colaboradores, tuvo como objetivo relacionar el liderazgo transaccional y transformacional y rendimiento laboral en los procesos de atención del área de enfermería, teniendo como resultados que la clase de liderazgo transformaciones y transaccional están en niveles medios bajos, por último, se concluye que, hay relación entre la variable.

En Chiclayo, a nivel local, Wong (2020), realizó un estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo – correlacional, con una población de 60 colaboradores, tuvo como objetivo identificar las relaciones entre los tipos de liderazgos y los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores asistenciales del Centro Primaria III. Los resultados mostraron que, el 36.66% tienen niveles bajos de liderazgos y el 63.33% tienen altos niveles, el 31.67% presentan bajos niveles de satisfacción laboral, y el 68.33% se sienten satisfechos. Concluyendo que, no existe asociación significativa entre la variable de investigación con un (Rho de Spearman = 0,575).

En Chiclayo, Pinedo (2019), efectuó una investigación descriptiva, correlacional de enfoque cuantitativo, con una población de 196 trabajadores del hospital Regional de Lambayeque, a los cuales se les aplicaron cuestionarios como instrumento de recojo de información, tuvo como finalidad que se determine la asociación que hay entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, tuvo como resultados que, el 72,4% equivalentes a 142 trabajadores se sientan satisfechos en su rendimiento laboral; la totalidad de 46, iguales al 23,5% se siente indiferente; y 8 de ella iguales al 4,1% indican estar insatisfechos. Teniendo como conclusión que, las variables de estudio de relacionan de forma significativa, arrojando un valor menor a 0.05.

En Chiclayo, Huamán (2018), realizó un estudio cuantitativo, con un diseño no experimental – correlacional, con una muestra de 65 trabajadores. Sostuvo

como finalidad relacionar las variables satisfacción laboral y el estilo de liderazgo, en el profesional de un hospital de Lambayeque en el 2017. Teniendo como resultados que, el 32.2% de los trabajadores presentan alta satisfacción, el 33.8 estilo de liderazgo racional, concluyendo en una relación débil entre ambas variables.

En tanto, se sustentan las bases teóricas:

Valbuena, Ruiz y Páez (2021), mencionan que, los liderazgos son fundamentales para los desarrollos efectivos del servicio, las prestaciones de salud y por último para el sistema sanitario, transformándose en componentes básicos de las gestiones en salud y los factores más influyentes en las culturas organizacionales en dicha institución. De la misma manera Barría (2020), refiere que, ser líder dentro de la profesión de la salud es un punto clave y cruciales en las búsquedas de las continuidades y coordinaciones para las entregas del cuidado a usuario y paciente dados los complejos contextos de atenciones sanitarias.

Estilos de liderazgo, el liderazgo está referido a procesos de influencia grupal, que tienen como propósito lograr visiones o conjunto de metas. En tales procesos, hay una fuente formal de influencias, como, por ejemplo, las direcciones de las empresas, aunque también se puede evidenciar un proceso de liderazgo informal, como la hora de decidir donde almorzar, celebrar actividades, etc. (Gallegos y Miranda, 2019), Específicamente los niveles de dificultad y la relación financiera de la colectividad que incita a cambios positivos del interés por perfeccionar las eficiencias de la gerencia de los centros de salud, además, en hallar su elemento científico, proponiendo grandes atenciones en esta época moderna a la resolución de problemas organizacionales.

Max Weber aborda el tema de liderazgos y su importancia en todos los órdenes sociales. Por lo mencionado, se logra apreciar que la importancia del líder se muestra en la mayor parte del proyecto que involucra un grupo humano,

y en especial en el que está expuesto a una situación que obliga a tomar una decisión, siempre con riesgos. La virtud de los líderes aparece en ese momento, pero pensando en término más general, se logra mencionar que la virtud de los líderes sobrepasa esa situación más difícil. Es que en todo instante los líderes deben pensar en los bienestares de los grupos por sobre algunos intereses particulares, y estos contemplan además darles las dimensiones que los futuros merecen (Palomino, 2019).

Teoría del Liderazgo Motivacional es un motivador activa y dirige las conductas de las personas, pero, no específicamente está presente en iguales intensidades en cada sujeto y mayormente se determina la clase de conducta que manifiestan los lideres. (Montero, 2017)

Clases de estilos de liderazgos:

a) Estilo de liderazgo Autocrático. Este estilo está enfocado cuando determinadas personas tienen los cargos para tomar decisiones y toda la responsabilidad en lugares específicos, también se encargan de dar órdenes a los trabajadores que están bajo su dirección, es decir, poderes absolutos están esencialmente en personas y donde se considera al trabajador poco eficiente al momento de tomar decisiones adecuadas. (Rondan, 2018)

b) Estilo de liderazgo Democrático. Este ocurre cuando las personas consideran las colaboraciones de las demás personas que constituyen algunas organizaciones, saben aceptar ideas y críticas de parte de quienes lo siguen, siendo su finalidad obtener mejoras, disipar dudas e inquietudes de las personas a quienes lidera, así se inicia a generar ambientes de confianza entre los jefes y el subordinado, con esta confianza se incentivan a alcanzar objetivos determinados trabajando en grupo. (Rondan, 2018)

c) Estilo de liderazgo Laissez-faire. Esta está determinada por la libertad que se permite a los subordinados entregándoles las herramientas e información

para desarrollarse con libertad y ser eficiente. Los líderes solo intervendrán cuando los trabajadores lo requieran. (Rondan, 2018)

Para ser buenos líderes deben tener características como: dirección para conservar el rumbo, centran sus motivaciones en el porqué, conocen y usan su fuerza y habilidad, tienen disponibilidades para aprender y no le teme al error, lo que va a hacer la diferencia con los demás sujetos. (Urizar, 2016). Por su lado, Alcázar (2020), lo define como aquel proceso en el que el líder influye en sus seguidores en aras de conseguir objetivos comunes.

Por su lado, Alvina (2018) refirió que, el estilo de liderazgo es un conjunto de cualidades que le permite a las personas tener liderazgo en cualquier ámbito de esta manera las personas deberán ser líderes en todos los equipos en donde actúen.

Por otro lado, Castillo (2016), refiere que, el estilo de liderazgo son conjunto de destreza, actitud, habilidad y compendio que determina las conductas de las personas, su reacción, estado mental, etc, se define como las capacidades de reconocer el propio sentimiento.

Dimensiones de los estilos de liderazgo:

Liderazgo Transformacional: su objetivo está centrado en desarrollar la autoconciencia de sus seguidores poner los intereses del grupo por encima de los propios en pro del bienestar de estos. Este líder tiene claridad de los planes futuros en aras del desarrollo de su organización. Motivan a los trabajadores para lograr más de lo esperado. Los efectos transformadores de este líder se evidencian en las entidades, grupo y sujetos. (Chipa y Choque, 2017). Por su lado, Loli y García (2021), refieren que, este es un líder son agentes de cambio; llevan a las organizaciones a nuevas y mejores prácticas empresariales. Asimismo, Perilla y Gómez (2021), manifiestan que, estos líderes implican las formaciones de relaciones de estimulaciones y elevaciones mutua que convierten al seguidor en líder y pueden convertirse al líder en agente moral.

Liderazgo Transaccional: Está orientado en los intercambios. (Chipa y Choque, 2017), dentro de estos grupos se encuentran.

- Recompensa Contingente: El liderazgo está centrado en la entrega de recompensas a los trabajadores cuando se ha trabajado eficientemente y se han logrado las metas.

- Dirección por Excepción: El líder se centra en corregir cuando ocurren faltas graves. Pueden presentarse dos casos: direcciones, por excepción activa, el líder monitoriza a los seguidores, corrigiéndolos cuando no cumplen con el trabajo, el líder actúa antes que ocurra el conflicto; y por excepción pasiva, el líder interviene cuando ocurren los problemas.

Al respecto Neira, Cárdenas y Balseca (2018), caracterizan a este tipo de líderes por sus “comportamientos direccionados a transacciones correctivas y constructivas”, quienes se centran en planificar objetivos dirigir el cumplimiento de estos y promover el adecuado funcionamiento de la organización.

#### Liderazgo Correctivo/Evitador

Denominado también liderazgo Laissez Faire, fue caracterizado por Bass 1981, definiéndolo como aquellos en que quien se supone es el líder, no tiene la capacidad para ejercerlo otorgándole a los trabajadores independencia operativa. Es decir, que los líderes liberales hacen y dejan hacer dependiente del desempeño de los trabajadores para determinar objetivos, evitan juzgar o valorar la aportación del trabajador, quién dispone de toda la libertad para efectuar su actividad. La desventaja de este liderazgo radica en que el trabajador no tiene el suficiente conocimiento o experiencia para la toma de decisión en el suceso de no tener líderes ante las situaciones. Se puede llegar a perder los objetivos si no existe trabajo colectivo. (Chipa y Choque, 2017).

Por su lado, Sánchez y García (2017), se refieren a esta variable como un tema de interés dado a los estudios que han dirigido su interés hacia esta con el objetivo de que se identifique el factor que se relaciona con la satisfacción laboral de las personas. También Saavedra y Delgado (2020) refiere que, una deficiente

satisfacción laboral, se tiene inadecuadas gestiones, centrándose en cumplir solo los objetivos del trabajo, sin pensar en el personal que hace el trabajo diario, lo cual limita muchas veces el desarrollo profesional de los mismo, que se ve reflejado en la insatisfacción y el desempeño laboral. Por naturaleza, Duche, Gutiérrez y Paredes (2019), al definirla se refieren a aquellas “actitud hacia las labores, lo que desarrolla comportamientos y disposiciones psicológicas favorables o desfavorables”.

La satisfacción laboral se puede medir unidimensional o multidimensionalmente. La primera, evalúan como actitudes generales hacia el trabajo a través de una interrogante global a los trabajadores acerca de su satisfacción en el trabajo. El segundo, consideran un conjunto de factores que pueden medir con el objetivo de calcular el nivel de satisfacción laboral de los individuos. Los dos enfoques demuestran ser válidos, pese de su diferencia respecto a su complejidad. (Boada, 2019)

Holguín y Contreras (2020), definen a la satisfacción como las sensaciones del bienestar de los trabajadores al desempeñar sus labores. Han sido abordadas y definidas por una diversa corriente científica y metodológica, pero hasta la fecha no hay consensos con relación a las definiciones de satisfacciones laborales, pese a encontrarse relacionadas a una múltiple variable intrínseca como eficaz, desempeño laboral y comportamientos organizacionales. Por su lado, Morán, et al. (2021), refiere que, en la satisfacción el clima organizacional juega un rol importante en la satisfacción laboral, porque no únicamente se abordan la circunstancia en que viven los colaboradores en su centro de trabajo, sino además el cambio social, político, económico y cultural. Asimismo, Salazar, et al. (2019), mencionan que, unos adecuados climas organizacionales favorecen el desarrollo de las autoeficacias de los empleados, la calidad de atención en los servicios que se brindan a los usuarios, la satisfacción de los trabajadores, la satisfacción de los usuarios, la relación humana entre el involucrado y en otro factor presente en el entorno laboral.

Asimismo, Montoya, Bello y Neira (2020), manifestaron que, la satisfacción es esencial, para que el personal ejerza sus funciones de forma apropiada. De la misma manera Aranda (2019), señala que, la satisfacción laboral es un objetivo importante dentro de una organización siendo ésta una respuesta positiva de la persona ante un puesto laboral. Asimismo, Arévalo, Quiroz y Delgado (2021), mencionan que, la satisfacción es uno de los pilares más esenciales dentro de una institución, puesto que, es el reflejo del trato que se le brinda al trabajador.

Además, Mendoza, et al. (2022), refieren que, la satisfacción laboral es un estadio emocional, que lleva al personal sanitario a ejercer sus actividades con autonomía, esperando el logro con eficiencia y eficacia.

Por su parte, Gonzales (2021), hace mención que, la satisfacción laboral es el grado en que la persona experimenta una emoción positiva o negativa hacia su trabajo. También Avella y Naranjo (2021), mencionan que, la satisfacción laboral se focaliza en los estados emocionales, las motivaciones bien sean intrínsecas como extrínsecas, a niveles intrínsecos se menciona de las motivaciones internas como aquella cosa o dimensión que mueve a las personas, como por ejemplo, los logros y las satisfacciones que les origina que desarrollen sus trabajos de un modo óptimo, por otra parte, las motivaciones extrínsecas incluyen un aspecto como los reconocimientos dentro de las organizaciones, el estatus, el que puedan encontrarse dentro de las escalas de jerarquía que les permitan sentirse importantes dentro de las mismas.

El factor que determina la satisfacción varía de acuerdo las características de los individuos y de sus puestos laborales. En el caso de los trabajadores operativos hay antecedentes Calderón (2016) sugiere que el factor que genera satisfacción en esta clase de trabajador es: estabilidad laboral, aprendizajes, beneficio extra,

Además, Deza (2017), menciona el factor que se relacionan con la satisfacción laboral de los sujetos como “congruencias con el valor personal, grados de responsabilidades, sentidos de éxito personal y/o profesionales, nivel

de aspiraciones, grado de libertad que procuran los trabajos, etc". También Solís, et al. (2020), refiere que, la satisfacción laboral es una variable dependiente de los comportamientos organizacionales y de la condición laboral en la que se encuentren los trabajadores dentro de las organizaciones.

Dimensiones de la satisfacción laboral:

a) Oportunidad de desarrollo: Entre estas se mencionan: la posibilidad de la persona de ser promovido, ascendido, crecimiento personal, adquirir nuevas responsabilidades adquirir mayor status, Se agregan además la percepción de justicia, la claridad en las políticas institucionales.

b) Remuneraciones e incentivos: se relaciona con los salarios y justicia de éstos, políticas de ascenso que respondan a las expectativas de los trabajadores En las percepciones de justifica influye las comparaciones sociales, la demanda del trabajo en sí y la habilidad de los individuos y el estándar de los salarios de las comunidades. El sueldo o salario, incentivo y gratificación con compensaciones que los trabajadores reciben a cambio de sus actividades.

c) Relación entre compañeros: referidas a interacciones sociales, comportamiento de los jefes, encontrándose mayor satisfacción cuando los jefes son tolerantes y considerados no así cuando ellos son indiferentes, autoritarios, hostiles con los trabajadores; esto también tiene que ver con la personalidad del trabajador. Generalmente cuando los jefes son comprensivos, realimentan positivamente toman en cuenta la opinión de los trabajadores y les demuestran interés, se logra mayores satisfacciones.

d) Condiciones físicas del trabajo: A los trabajadores les interesa sus ambientes de trabajo. Que les brinde bienestar personal y le facilite realizar buenos trabajos. Unos ambientes físicos cómodos y adecuados, diseño de lugares que permitan mejores desempeños favoreciendo la satisfacción de los trabajadores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Tipo: El tipo de estudio fue Básico, debido que fundamentan el marco teórico, que plantea la hipótesis, para ser probada de forma estadística y comparada con el problema que actualmente se presente, con el fin de plantear conclusiones y sugerencias. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Diseño: El diseño fue no experimental en tanto, Hernández (2014), indicó que “El diseño de estudio es no experimental, se debe a que no se manipula la variable, solo se estudian en su contexto natural”.

Fue correlacional por busca determinar la dependencia o no entre la variable de investigación

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual: Son fenómenos humanos que han despertado a lo largo de la historia, especiales atenciones. En el mundo empresarial actual, dentro de las áreas de comportamientos organizaciones, los liderazgos son variables que han logrado diferentes definiciones ya que, son factores que afectan a los futuros negocios. (Ponce, 2018)

Definición operacional: Para la medida del Estilo de Liderazgos que predominan en cada jefe de servicio del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, a lo largo del 2021. se utilizará el MLQ (Cuestionario multifactorial de Liderazgo).

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Son aquellas sensaciones que las personas experimentan al lograr equilibrios entre sus expectativas y la sensación de la calidad del servicio recibido; se dan como resultado de las diferentes

interacciones quienes entregan el servicio y aquellos que lo reciben y los medios. (Charaja y Mamani, 2014).

Definición operacional: La variable será medida por medio de las escalas de satisfacción laboral de Palomino Balaguer Silvia.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En el presente estudio la población está constituida por 103 médicos del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, clasificándose de la siguiente manera:

Tabla 1.

*Población*

Especialidad	N°
Médicos internistas	7
Médicos generales	30
Médicos pediatras	7
Médicos cirujanos	12
Médicos ginecólogos	14
Médicos rehabilitadores	2
Médicos traumatólogos	7
Médicos anesthesiólogos	6
Médicos patólogos	2
Médicos urólogos	2
Médicos otorrinolaringólogos	3
Médicos oftalmólogos	2
Médicos gastroenterólogos	2
Médico dermatólogo	1
Médico reumatólogo	1
Médicos de UCI	3
Médicos radiólogos	2

Criterios de selección:

Criterio de inclusión:

- ✓ Se ha considerado al personal médico que está trabajando de forma presencial.
- ✓ Se ha considerado al personal que accedió a participar de forma voluntaria.
- ✓ Se consideró al personal que se encuentra laborando más de un año en el Hospital.

Criterios de exclusión considerados fueron:

- ✓ Personal médico indispuestos para participar y aquellos que están realizando trabajo remoto.
- ✓ No se ha considerado al personal que se encuentra laborando menos de un año en el Hospital.

Muestra: De acuerdo con Morán (2018), “la muestra es una parte que representa a la población”, en este caso la muestra fue constituida por 93 médicos de diferentes especialidades.

Unidad de análisis: Personal Médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Pimentel.

Muestreo: Muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

Técnica: La técnica fue las encuestas, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta técnica es la más adecuada para la recolección de información, siendo utilizada en un momento determinado. Instrumento: Como instrumento se utilizó el cuestionario, que evaluó las dos variables de estudio, éste ha sido validado por Pinedo (2019); está estructurado en tres secciones

*La sección 1* recoge información general de los investigados, como género, edad, tiempo de servicio y relación laboral con la institución, que permitirá caracterizar la población.

La sección 2 evaluó la variable *estilo de liderazgos de los médicos jefe de servicio*; desde la percepción de los médicos asistenciales; constituido por 36 preguntas; distribuidas en las siguientes dimensiones: 20 corresponden a liderazgo transformacional, 8 a liderazgo transaccional y 8 a liderazgo correctivo/evitador. En este caso las respuestas de los cuestionarios están estructuradas en cinco categorías: Casi siempre=5 puntos, Bastante=4 puntos, A veces=3 puntos, De vez en cuando=2 punto, Nunca=1 puntos.

La sección 3 midió la variable *satisfacción laboral*, conformada por 36 interrogantes, las cuales miden las siguientes dimensiones: 5 la dimensión condición física y/o material, 4 beneficio laboral y/o remunerativo, 5 política administrativa, 4 relación social, 6 desarrollos personales, 6 desempeños de tarea y 6 relaciones con las autoridades; las alternativas de respuesta están formadas bajo las escalas Likert, tomando en cuenta 5 categorías: totalmente de acuerdo=5, de acuerdo=4, indeciso=3, en desacuerdo=2, y totalmente en desacuerdo=1.

Confiabilidad de instrumentos: Para que se determine la confiabilidad del instrumento la investigadora se calcula los coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach, ya que se requieren de unas solas administraciones de los instrumentos de medida. (Hernández y Baptista, 2014).

Las dos secciones que miden las variables de estudio fueron validadas por separado. Obteniéndose para la variable *estilos de liderazgos* un Alfa de Cronbach de 0,894, y para las variables *satisfacción laboral* éste fue de 0,817; superando el valor de 0,81; lo que señala que en ambos casos los instrumentos son de confiabilidades muy altas.

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento incluye una serie de pasos que se continúan para obtener un resultado final: primero se empleó instrumentos de recojo de información validado, posteriormente, se solicitó el permiso correspondiente al Director del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, previo a la ejecución se solicitó a los

trabajadores su consentimiento informado para demostrar su voluntad de participar en el estudio , se aplicó el instrumento a la población destinada, mediante la encuesta que fue aplicada al personal Médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Pimentel, de manera virtual mediante un formulario elaborado en Google Drive, el cual fue remitido vía WhatsApp y Gmail, teniendo una duración aproximada de 10 minutos, las cuales fueron registradas de forma automática en el formulario, la recolección de datos tuvo una persistencia de dos semanas, recogidos los datos estos fueron analizados en fundamento al objetivo e hipótesis planteada, para finalmente, elaborar las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis estadístico**

En la presente investigación, después del empleo del cuestionario, se procedió a analizar la data, en el Microsoft Excel, para luego organizarlo en el SPSS versión 25, teniendo datos descriptivos como correlacionales, estos se clasificaron en los resultados en tablas y figuras dando respuesta a cada objetivo tanto general como específicos, por ende, el nivel se obtuvo desde la sumatoria de las dimensiones como las variables. Asimismo, la correlación de las variables se realizó mediante el Rho de Spearman, se debe que los datos no presentan distribuciones normales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante el transcurso del desarrollo del estudio se ha trabajado éticamente, asimismo, se aplicó de forma virtual el instrumento de recolección de datos, previo a la firma del consentimiento informado de los participantes, además, se solicitó la autorización para el permiso de la ejecución del instrumento, con la finalidad de no alterar los resultados de la investigación. Por otro lado, se ha citado correctamente la autoría de todos los documentos considerados en la parte teórica.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2.**

*El estilo de liderazgo predominante en los médicos jefes.*

		NIVEL			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
Liderazgo transformacional	Recuento	2	11	0	13
	% del total	2,2%	11,8%	0,0%	14,0%
Liderazgo transaccional	Recuento	5	64	2	71
	% del total	5,4%	68,8%	2,2%	76,3%
Liderazgo evitado/correctivo	Recuento	0	6	3	9
	% del total	0,0%	6,5%	3,2%	9,7%
Total	Recuento	7	81	5	93
	% del total	7,5%	87,1%	5,4%	100,0%

*Nota.* De acuerdo los datos que se obtuvieron en la tabla 1, se tiene que, de 93 trabajadores encuestados 11 es decir el 11.8% consideran que su jefe inmediato es un líder transformacional en un nivel regular, así mismo, 64 encuestados, es decir, el 68.8% consideran que su jefe inmediato es un líder transaccional en un nivel regular, y 6 encuestados, es decir el 6.5% consideran que su líder es evitado/correctivo. Por lo tanto, del análisis se puede mencionar que, el liderazgo más predominante según la perspectiva del personal médico es el líder transaccional, en un nivel regular.

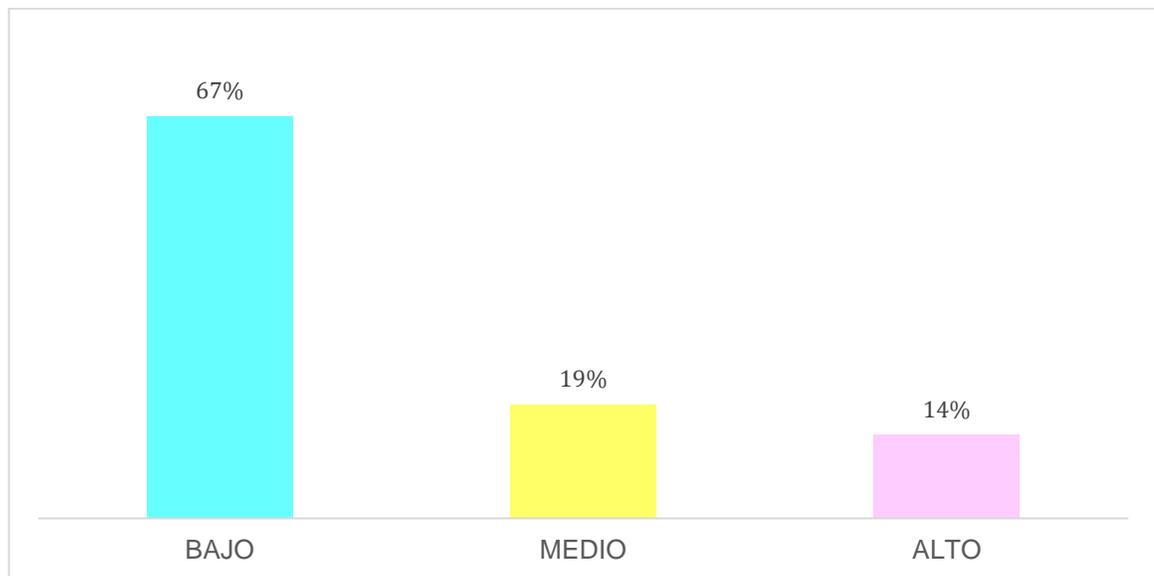
**Tabla 3.**

*Nivel de satisfacción laboral en el personal médico.*

Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	62	67%
MEDIO	18	19%
ALTO	13	14%
Total	93	100%

**Figura 1.**

*Nivel de satisfacción laboral en el personal médico*



*Nota.* De los resultados que se obtuvieron se logra visualizar que, en la tabla 2, el nivel de satisfacción laboral del personal médico es medio con un 67%, es decir, 62 médicos consideran este resultado, además, se tiene un nivel bajo con un 19%, es decir 18 médicos en base a su experiencia consideran estos resultados, y es alto con un 14%, es decir, 13 médicos, se sienten satisfechos.

**Tabla 4.**

*Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal médico.*

		Estilos de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	,176
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	93

*Nota.* Se puede determinar en la tabla 3, que hay relación significativa entre el estilo de liderazgos y la satisfacción laboral, teniendo un coeficiente de Rho de Spearman de ,176, con una significancia bilateral de ,000, menor a 0,05, es decir, existe una relación baja entre las variables. En consecuencia, a mejor estilo de liderazgo que presencia el personal en su jefe inmediato, la satisfacción laboral será más alta.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue que se determine la relación entre los estilos de liderazgos de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el profesional médico a su cargo, en el hospital Luis Heysen Inchaustegui. En consecuencia, con los resultados antes presentados, se evidencia que esta relación fue positiva, por lo tanto, para determinar ello se empleó como método el Rho de Spearman, debido que la información no tiene distribuciones normales, por lo cual, en el resultado se tuvo una significancia bilateral de ,000. Interpretando el resultado tenemos que: hay relación débil, entre el estilo de liderazgos y la satisfacción laboral de acuerdo se muestran en el coeficiente de correlación ( $,176$ ), con una significancia de ,000 valor menor a  $0,005$ , es decir, existe relación, estos hallazgos confirman nuestra hipótesis alterna principal que es: existe relación significativa entre el estilo de liderazgo de los médicos jefe de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo, en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui, durante el año 2021.

Por su parte, Pinedo (2019), en su estudio obtuvo un resultado similar al mencionado en esta investigación, sus datos se analizaron mediante frecuencias absolutas y relativas, para la prueba de hipótesis se utilizó la  $X^2$ , con un nivel de significancia de  $0,05$ , y para determinar la relación entre las variables se utilizó la correlación lineal de Pearson y correlación de Spearman. Los resultados fueron que desarrollan un liderazgo democrático y ambas variables se relacionan.

A su vez tenemos a Huamán (2018) quien en su investigación comprobó a través de la correlación de Pearson, donde el valor de  $r_{xy} = 0,470$  indica que existe una relación positiva pero débil. También se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada es superior al valor de chi cuadrada tabulada entonces estos resultados demuestran la hipótesis afirmativa planteada, con un nivel de confianza del 95% lo que establece que existe relación entre las variables estudiadas.

Así mismo es coincidente con los estudio de Moreno (2018), realizó la comprobación de hipótesis utilizando el coeficiente de Chi-cuadrado de Pearson encontrando relación significativa entre las variables medidas, cuyo valor de significancia fue de  $0,000 < 0,05$ , concluyendo en su estudio que los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral se relacionan y se desarrollan simultáneamente, sin embargo, dependerá del tipo de liderazgo y las actitudes y decisiones que tome para generar la satisfacción de sus subordinados

Sin embargo, Wong (2020), en su estudio difiere estos resultados, puesto que, en su análisis obtuvo que no hay asociaciones significativas entre la variable de investigación con un (Rho de Spearman = 0,575).

Del hallazgo se va concluyendo que, el estilo de liderazgo que el personal médico aprecia en sus jefes es fundamental e importante y repercute en la satisfacción laboral generando un clima laboral proporcional, existiendo relación positiva, del cual depende el rendimiento en sus funciones.

Del análisis efectuado podemos mencionar que, el estilo de liderazgo es un factor muy importante dentro de las instituciones y no solo públicas sino también privadas, porque va a depender mucho de cómo el líder cumpla los objetivos de la institución con la colaboración de sus subordinados, si está no se dirige de forma adecuada, proporcional, el personal no se sentirá motivado, por lo tanto, estará lejos de lograr la finalidad como organización o institución.

Por otro lado, la satisfacción laboral del personal médico es esencial, porque estos deben sentirse motivados, deben tener la seguridad de contar con una estabilidad laboral acorde, más aún en tiempos de pandemia en donde los lideres deben implementar mejoras para evitar el estrés del personal.

Desde mi perspectiva personal, se puede manifestar que, el estilo de liderazgo es una manera de persuadir al personal e incentivar para que estos cumplan sus funciones de manera satisfactoria, en conclusión, las variables se encuentran relacionadas porque a menor liderazgo, menor satisfacción laboral del personal.

En esta investigación también se identificó los estilos de liderazgos predominantes en los jefes de departamento y de servicio, así como también los niveles de satisfacción laboral en el profesional médico. Para que se identifique los estilos de liderazgos predominantes en el personal médico se realizó un análisis estadístico descriptivo, mediante la tabla cruzada, demostrando el tipo de liderazgos que más influye en la satisfacción laboral y quien obtuvo un mayor porcentaje, fue el liderazgo transaccional con un nivel regular, es decir, un 68.8%. Interpretando los resultados tenemos que: el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular con un 11.8%, además, con un 2.2% en un nivel bajo. El liderazgo transaccional fue quien predominó en su mayoría con un nivel regular en un 68.8% y en un nivel bajo con un 5.4%. Por último, se tuvo al liderazgo evitado/correctivo con un nivel regular en un 6.5%.

En la contrastación de resultados Neal y Reyes (2017), realizaron un estudio similar al mencionado, donde determinó que la clase de liderazgo transformaciones y transaccional están en niveles medios y bajos.

De la misma manera Oliva y Molina (2016), en su estudio determinaron que los estilos de liderazgos directivos fueron predominantes en un 38%, en función a la satisfacción laboral en general predominando en niveles medios en un 52%.

En general, no se ha encontrado estudios que difieran los resultados antes mencionados, debido que, estos coinciden que el estilo de liderazgo se encuentra en niveles bajos y regulares. Del análisis realizado podemos mencionar que, respecto al liderazgo transformacional este presenta índices bajos es decir que, el líder no tiene claras visiones sobre lo que quieren en el futuro para el establecimiento, esto genera un perjuicio en el desempeño de sus trabajadores, debido que, no los motivan para que estos logren los objetivos planteados, debido que la motivación es la clave para mejorar la satisfacción.

En lo referente al liderazgo transaccional tenemos índices relativamente medio, lo que hace deducir que, el líder no interviene en el monitoreo del

desempeño del trabajador y, además, no toma acciones correctivas cuando el médico a su cargo no cumple con su trabajo.

Los resultados del liderazgo correctivo/evitado demuestran que existen un nivel alto sobre su cumplimiento, por lo cual, no tienen la habilidad de ejercer como líderes, hacen y dejan hacer depende del rendimiento del trabajador para que establezcan el objetivo, no juzgan ni valoran la aportación de su trabajador se debe a que tienen con libertad total al efectuar una actividad. Por lo tanto, desde la perspectiva personal, se puede manifestar que, los estilos de liderazgos son esenciales para que el personal realice adecuadamente sus funciones, por ende, cumpla con los objetivos planteados por la institución.

Por otro lado, se ha identificado los niveles de satisfacción laboral en el profesional médico y esto se logró demostrar mediante un análisis estadístico descriptivo, mostrando índices elevados de la baja satisfacción que presenta el personal médico de las diferentes especialidades que labora en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui, asimismo, este tipo de método se empleó debido que, este procedimiento contabiliza y clasifica en niveles lo que se pretende demostrar.

Interpretando los resultados tenemos que, el grado de satisfacción laboral, que el personal médico presenta es bajo con un 67%, es decir, 62 médicos siendo más de la mitad de la población, situación preocupante para la entidad materia de estudio, puesto que, no se está ejerciendo adecuadamente un liderazgo que responda a las necesidades del personal, además, existe un nivel medio con un 19% y un nivel alto de solo 14%.

En contraste Huamán (2018), quien en su investigación encontró; el 32,3% de los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque muestran una satisfacción laboral alta y el 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta, que es el resultado con mayor predominancia y que significa mayor preocupación porque estaría relacionado con un descontento que tendría el personal en el ejercicio de sus labores.

Por su parte, Palomino (2019), en su estudio presentó resultados que difieren a lo mencionado, donde refiere que, 68.33% del participante tienen altos niveles de satisfacción laboral; con esto, se contradice el resultado obtenido, debido que, en el estudio se presenta un bajo nivel de satisfacción y no solo se presenta en la institución mencionado sino también en otras entidades en específicas, siendo indispensable implementar estrategias que tengan como fin reducir estos índices.

A su vez Álvarez (2019), en su estudio, después de presentar sus resultados, concluye que la satisfacción en el trabajo es un elemento de suma importancia razón por la cual estudiarla y abordarla proporciona la percepción de cada miembro en el centro laboral. Y en su investigación la satisfacción se inclina a un nivel bajo.

Del análisis efectuado podemos mencionar que, la satisfacción laboral es un factor que actualmente es deficiente en todas las instituciones, siendo necesario que, el líder tome decisiones acertadas en beneficio del personal, con el fin de obtener resultados más favorables.

Reflexionando sobre la satisfacción laboral del personal de salud en las distintas realidades, tomando en cuenta los estudios antes mencionados, se podría afirmar que es un problema observado a nivel nacional, donde no se ejerce un buen liderazgo o no se ejerce en su totalidad, viéndose reflejado en la satisfacción de los colaboradores, la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, y busca la conveniencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. Al ser la satisfacción laboral la respuesta afectiva, la cual resulta de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas que estos perciben.

Finalmente, como fortalezas se pueden mencionar que soy perseverante en los objetivos y resultados del cual pretendo llegar, además, los vínculos laborales

con diferentes especialistas me han permitido recolectar resultados mediante el cuestionario aplicado al personal médico, sin embargo, la debilidad que se apreciaron en el transcurso fue que, no se logró aplicar el instrumento a la muestra que en primera ocasión se determinó, y esto a raíz que el personal médico no disponía de tiempo, y otros no mostraron interés en participar.

## VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados del objetivo general se va a concluir que, hay relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el profesional médico a su cargo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui, teniendo una significancia bilateral de ,000, según el Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de ,176. Por lo tanto, este método fue utilizado porque mediante el análisis se determinó que la información no presenta distribuciones normales. Por lo tanto, se confirma la hipótesis principal alterna.
2. De acuerdo con los resultados obtenidos en el primer objetivo específico se concluye que, el liderazgo transaccional es el mayor predominante con un nivel regular de 68.8%, en el personal médico del Hospital Heysen Inchaustegui. Por lo tanto, desde la interpretación podemos deducir que, los trabajadores consideran que su jefe inmediato es un líder transaccional al cual aún le falta desarrollar por completo las características de este estilo de liderazgo, para tener resultados más eficientes.
3. De acuerdo los resultados obtenidos en el segundo objetivo específico se concluyen que, existe un nivel bajo de satisfacción laboral con un 67%, en el personal médico que laboran en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui en el año 2021. Por lo tanto, desde la interpretación podemos deducir que, más del 50% de los trabajadores médicos de diferentes especialidades no se sienten al 100% satisfechos, influyendo en una serie de factores que está perjudicando el buen desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. En base a los resultados y conclusiones del presente estudio se recomienda a la dirección del Hospital Luis Heysen Inchaustegui fomentar estrategias a través de talleres acerca de las variables de estudio, a fin de que el profesional médico se encuentre motivado y satisfecho por el trabajo que realiza a fin de generar un buen clima laboral y que esto se vea reflejado en la atención al paciente.
2. Se recomienda al director del Hospital Luis Heysen Inchaustegui que efectúe reuniones con los profesionales a su cargo y entregue incentivos de tipo administrativos, esto con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral.
3. Se recomienda capacitación a los médicos jefes en tema de gestiones en salud, para que pueda mejorar sus liderazgos en su área de trabajo y así lograr que sus trabajadores sean orientados hacia las visiones del establecimiento.
4. Se sugiere que se continúe con el estudio desde el resultado de este estudio, para que se conozca el factor interviniente en la relación que hay entre satisfacción laboral y estilo de liderazgos en los diversos servicios del Hospital Luis Heysen Inchaustegui.

## REFERENCIAS

- Alvina, R. (2018). Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral – 2018. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20548/Soto\\_JRA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20548/Soto_JRA.pdf?sequence=1) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y
- Álvarez L, López L y Silva N. (2019). Job satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Alcázar, P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership. Revista de coyuntura y perspectiva. Vol. 5(4). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" pid=S2415-06222020000400006 HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" lng=es HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" nrm=iso
- Alegre T, Castillo E, Reyes C y Salas R. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the COVID-19 pandemic. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. Vol. 40. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002021000200007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007)
- Aranda, V. (2019). Level labor satisfaction and burnout syndrome in the nursing professional of the emergency mobile attention system – Lima, 2017. Rev enferm Herediana; 12:26-32. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3962>
- Arévalo J, Quiroz S y Delgado J. (2021). Organizational climate and job satisfaction of the collaborators in the healthcare area of an II-E Hospital in San Martín. Volumen 5, Número 5. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>

- Avella P y Naranjo H. (2021). Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021\\_satisfaccion\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccion_laboral.pdf)
- Barría, R. (2020). Nursing leadership and leadership beyond nursing. Volumen: 9  
Número: 18, páginas: 48-56.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/398-1812-1-PB.pdf>
- Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala. <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/444>
- Chipa, M. y Choque, R. (2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca.
- Díaz D y Sedano C. (2018). Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018. Tesis: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35171/diaz\\_ad.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35171/diaz_ad.pdf?sequence=1) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y
- Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica. Tesis: Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20->

%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1 HYPERLINK "about:blank"&  
HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y

De la Torre, R. (2017). Taller de liderazgo. Manual Autoformativo Interactivo.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4259/1/DO\\_  
UC\\_EG\\_MAI\\_TallerdeLiderazgo.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4259/1/DO_UC_EG_MAI_TallerdeLiderazgo.pdf)

Drouet, W. (2020). Relación del liderazgo en la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro médico integral novamedic de la Ciudad de Guayaquil. Tesis: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.  
[http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15007/1/T-UCSG-POS-  
MGSS-246.pdf](http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15007/1/T-UCSG-POS-MGSS-246.pdf)

Duche A, Gutiérrez O y Paredes F. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. Conrado. Vol. 5(70). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" pid=S1990-86442019000500015

Gallegos G y Miranda A. (2019). La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional.  
[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016\\_  
MAODP\\_16-2\\_06\\_T.pdf?sequence=4](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_MAODP_16-2_06_T.pdf?sequence=4) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y

García, M. (2020). Charismatic leadership and its influence on teacher job satisfaction. Case study. Vol. 5, No 03.  
[file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-  
LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf)

Gonzales, J. (2021)-. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de Salud.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13212/Gon  
zalez\\_Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13212/Gonzalez_Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Guerrero, M., Añazco, K., Valdivieso, R., & Sánchez, O. (2018). Leadership styles and their effect on job satisfaction. *INNOVA*, 3(10), 142-148.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: 6ta edición. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holguín Y y Contreras C. (2020). Job satisfaction of the nephrology department staff of the Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Villa María, 2019. *Horizonte Médico* (Lima). Vol.20 No.2. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2020000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009)
- Huamán, L. (2018). Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017. Tesis: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5051/Huam%20c3%a1n%20Reyes%20Laura%20Ortencia.pdf?sequence=1> HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y
- Huacachino E y Castillo H. (2019). Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador, 2018. Tesis: Universidad Nacional del Callao. [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO\\_MAESTRIA\\_2019.pdf?sequence=1](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1)
- Loli A y García G. (2021). Main leadership style of the agricultural businessmen in the province of Chiclayo, Lambayeque region – Peru. *Revista de Investigación en Psicología*. Vol. 24 - N.º 1, pp. 179 – 196. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/70281.pdf>
- Mendoza E y Tejada S. (2020). Leadership styles and job satisfaction of nurses, Virgen de Fátima Regional Hospital, Perú.

- Mendoza E, Guerrero M, Carhuanchu I y Nolasco F. (2022). Determinants of job satisfaction in a health facility during the state of health emergency, Peru. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. 12 (1). <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919/853>
- Montero, S. (2017). Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público “de las fuerzas armadas (IESTPFFAA)”. Tesis: Universidad de Piura. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2893/MAE\\_EDUC\\_342.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2893/MAE_EDUC_342.pdf)
- Morán, L. (2018). Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola - Cañete 2017. [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Moran\\_MLP%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Moran_MLP%20(1).PDF)
- Montoya P, Bello N y Neira J. (2020). Relationship between quality of work life and job satisfaction in the primary health care team. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol.66, N°.261. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000400004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004)
- Moreno J y Padilla Y. (2018). Tipos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD – La Oroya, 2018. Tesis: Universidad Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/729/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neal H y Reyes G. (2017). “Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral y el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la unidad de posgrado UPeU”, Lima, 2017”. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1265/Neal\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1265/Neal_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

- Neira D, Cárdenas H y Balseca N. (2018). Influence of personality in leadership styles. *Universidad y Sociedad*. Vol. 10(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank"pid=S2218-36202018000100331
- Norena D, Céliz J y Guevara R. (2021). Influence of leadership styles on the innovative behavior of Peruvian cadets. *Volumen 19, número 33*, pp. 29-50. <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v19n33/2500-7645-recig-19-33-29.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (s/f). capacidades gerenciales y liderazgo. [http://www.who.int/topics/occupational\\_health/es/](http://www.who.int/topics/occupational_health/es/).
- Oliva M y Molina S. (2016). Leadership styles and job satisfaction among workers of primary health care establishments in the commune of Chillan, Chile. Vol. 2(1): 41-56. <http://www2.udec.cl/~ran/ojs/index.php/ran/article/viewFile/30/66>
- Palomino, S. (2019). Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018. Tesis: Universidad César Vallejo. [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Palomino\\_BSM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Palomino_BSM%20(1).pdf)
- Pat L, Cen W, Lugo G, Sobernis N y Ríos M. (2020).
- Pinedo, F. (2019). Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque. Tesis: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65507/Pinedo\\_IFC-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65507/Pinedo_IFC-SD.pdf?sequence=1) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank"isActive=y
- Perilla L y Gómez V. (2021). Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: the mediating role of trust in the leader. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 33, N° 2.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622017000200002&script=sci\\_arttext&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622017000200002&script=sci_arttext&tlng=es)

Quenta, R. y Silva, K. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado. Arequipa – 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa

Riaño A, Rodríguez E y Gaytán D. (2021). Autoevaluación y evaluación en los estilos de liderazgo de dirigentes de Enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagem.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/zmFksvTD3jfKGXqDnhftwnF/?lang=es&format=pdf>

Reátegui, A. (2021). Liderazgo y comunicación en tiempos de pandemia. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/08/liderazgo-y-comunicacion-en-tiempos-de-pandemia/>

Rondan, R. (2018). Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el cercado de lima 2017. Tesis: Universidad San Ignacio de Loyola. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3541/1/2018\\_Rondan-Bojorquez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3541/1/2018_Rondan-Bojorquez.pdf)

Sánchez M y García L. (2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. Scientia et Technica, Vol. 22(2). Universidad Tecnológica de Pereira. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Sánchez I, Brea I, De la Cruz M y Matos I. (2017). Motivation and Leadership of General Services Subsystem Personnel in Two Maternal Hospitals. <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>

Saavedra J y Delgado J. (2020). Job satisfaction in administrative management. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México. Vol. 4(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>

- Salazar E, Fernández C, Santes M, Fernández H y Zepeta D. (2020). Organizational climate and job satisfaction in health workers. <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789/668>
- Solís I, Mapén F y Méndez W. (2020). Job Satisfaction in collaborators of a mexican chain of supermarkets. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Vol VI. N°11. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnColaboradoresDeUnaCadenaMexic-7876706.pdf>
- Urizar, S. (2016). "Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Valbuena D y Ruiz M. (2021). Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. Vol. 21 N° 2 - Chía, Colombia. [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LiderazgoEnEnfermeriaFactoresSociodemograficosYPro-7993430%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LiderazgoEnEnfermeriaFactoresSociodemograficosYPro-7993430%20(1).pdf)
- Wong, B. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Centro Atención Primaria III, Chiclayo 2020. Tesis: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62284/Wong\\_MBS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62284/Wong_MBS-SD.pdf?sequence=1) HYPERLINK "about:blank"& HYPERLINK "about:blank" isAllowed=y

## ANEXOS

### Anexo 1. operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo	Es un fenómeno humano que ha despertado a lo largo de la historia una especial atención. En el mundo empresarial actual, dentro del área del comportamiento organizacional, el liderazgo	Para la medición de los estilos de liderazgo se utilizará el mltq (cuestionario multifactorial de liderazgo). para obtener el porcentaje de tendencia de qué estilo de	Liderazgo Transformacional	Carisma Inspiracional	Entrega a los subordinados un sentido de propósito claro Irradia energía Transmite una visión	Ordinal
				Influencia idealizada atribuida	Respeto y confianza Sustenta cambios Digno de imitar Centrado en ética	
				Influencia Idealizada Conductual	Muestra conductas que sirven como modelos de rol. Consideración por las necesidades de los otros Comparte riesgos con los seguidores Consistente entre lo que dice y hace.	
				Motivación inspiracional	Conducta significativa y retadora Optimista con el futuro Visionario organizacional	
				Estimulación intelectual	Crítico con tradicionalismos Creativo e innovador Accionar novedoso 22-30	
				Consideración individualizada	Atento a necesidades individuales Identifica debilidades y fortalezas Ejerce rol de mentor	
				Recompensa contingente para	Aclara lo que se espera de los seguidores,	

	es una variable que ha generado diversas definiciones ya que este es el 22 factor que afecta al futuro de los negocios. (Ponce, 2018)	liderazgo o predomina en cada jefe de servicio del hospital Luis Heysen Inchaustegui, durante el año 2021.	Liderazgo Transaccional	desarrollar el potencial de éstos	Indica la recompensa que recibirán si alcanzan los niveles esperados de desempeño Entrega recompensa asociada a trabajo bien hecho.
				Consideración individualizada	Se focaliza sobre el entendimiento de las necesidades de cada subordinado Trabaja continuamente para desarrollar el potencial de éstos.
			Liderazgo Correctivo/Evitado	Dirección por excepción (pasiva)	Se muestra pasivo Toma acción correctiva cuando los errores o fallas han sucedido Toma acción correctiva cuando los problemas han llegado a ser serios.
				Dirección por excepción (activa).	Ejecuta tareas en busca de errores o fallas Corrige los errores para mantener los niveles de desempeño esperados
Satisfacción laboral	Es aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el	La variable será medida a través de la escala de satisfacción laboral de Palominó	Oportunidad de desarrollo		Oportunidades que tienen los trabajadores para su autorrealización.
			Remuneraciones e incentivos		Grado de complacencia en relación con el incentivo.
			Relación entre compañeros		Interrelaciones con otros compañeros de las organizaciones.
			Condiciones físicas de trabajo		Materiales o infraestructura donde se desenvuelve la labor.

	usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio (Charaja y Mamani, 2014).	Balaguer Silvia.				
--	---	------------------	--	--	--	--

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario que mide estilos de liderazgo y satisfacción laboral

Gracias por aceptar participar en la encuesta. La misma es parte de un estudio que pretende investigar los Estilos de Liderazgo y Satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Pimentel 2021. 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.

#### Seccion1: Datos generales

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

#### Sección 2: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

- 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 medición.
- Marque la opción elegida con un aspa.

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

N°	Comentario	Escala de clasificación				
		1	2	3	4	5
1	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos	1	2	3	4	5
2	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son los 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 un 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 quien es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento	1	2	3	4	5
12	Espera que las cosas vayan mal ante 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 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 es 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 as 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 muestra 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 conseguiré los objetivos	1	2	3	4	5

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

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

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

N°	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 con relación a la labor que realizó					
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 hago					
8	Siento que recibo 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 un 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 de 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 de 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 las actividades que realizo					
36	Mi (s) jefe (s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

### Anexo 3. Carta de autorización para aplicar instrumento



HOPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO  
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE

Manual de Procedimientos del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI- RPL)

#### ANEXO B

#### CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO / SERVICIO / ÁREA O JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Señor  
Dr: Gustavo Gamoza Troscorra.  
Gerente de la Red Prestacional Lambayeque  
Presente.-

De mi consideración:

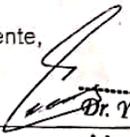
El Jefe del Departamento / Servicio / Área de Dirección  
del Establecimiento de Salud Hospital Luis Heyson Inchaustegui de la  
Red Asistencial Lambayeque, donde se ejecutará el estudio  
titulado "Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal  
médico del Hospital Luis Heyson Inchaustegui - Pimentel 2021."

cuyo investigador principal / co investigador responsable es Jefica Anahí  
Alfaro Asmat,  
tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto  
señalado previamente se ejecute en el Departamento / Servicio / Área.  
en el personal Médico del Hospital.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité Institucional de Ética  
en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

  
Dr. Iván Pérez Vargas Paz  
DIRECTOR  
Nombre:  
Firma, sello, nombre del Jefe de Departamento / Servicio / Área

#### Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Pimentel 2021.

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel (alcance) / diseño	Técnica / instrumento
Problema principal:  ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo, en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui, durante el año 2021?	Objetivo principal:  Determinar la relación entre liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo en el HLHI.	Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el	V1: Estilos de liderazgo  V2: Satisfacción laboral del	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unidad de análisis personal médico que laboran en el hospital Luis Heysen Inchaustegui, en el año 2021.</li> </ul> Población personal médico del hlhi: 103	Diseño de investigación :  Descriptivo Correlacional No experimental	Técnica:  Recolección de datos.  Instrumento:  Encuesta.  Métodos de Análisis de Investigación:  Para el procesamiento de datos se hará uso de un

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el estilo de Liderazgo de los jefes de servicio que genera mayor satisfacción laboral en los profesionales médicos del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, durante el año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el personal médico que laboran en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui en el año 2021?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer cuál es el estilo de liderazgo predominante en los médicos jefes de departamento y de servicio del Heysen Inchaustegui, en el año 2021.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal médico que laboran en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui en el año 2021.</p>	<p>personal médico a su cargo, en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui , durante el año 2021.</p>	<p>personal médico.</p>	<p>Muestra 93 médicos.</p>		<p>paquete estadístico. Excel.</p> <p>Exploración y asociación de variables.</p>
---	---	---	-------------------------	--------------------------------	--	--