



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales del
servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Michelini Cruz, Katherine del Rocio (ORCID: 0000-0002-4174-8440)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis seres amados, especialmente a mis padres, Rafael y Lina, por estar presentes en todo momento y ser importante para mí, por su apoyo incondicional, por darme la fortaleza para seguir estudiando y creciendo cada día más.

A mi pareja Miguel por ser mi soporte diariamente, su sacrificio que hace para permitirme crecer profesionalmente, por ser el impulso cuando desmayan mis fuerzas.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora por su paciencia y apoyo también por el apoyo desinteresado de otras personas quienes han contribuido con las enseñanzas y conocimientos en la realización del presente trabajo.

A la casa de estudios la Universidad y al Hospital por brindarme la facilidad para la recolección de datos para la investigación.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.MÉTODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Niveles del liderazgo directivo de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021	29
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones del Liderazgo directivo de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021	30
Tabla 3	Niveles de la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021	32
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de satisfacción laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021	33
Tabla 5	Prueba de normalidad	36
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Rho Spearman: Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021.....	37
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Rho Spearman: Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021.....	38
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Rho Spearman: Responsabilidad y satisfacción laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021.....	39
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Rho Spearman: Estimulación al cambio y satisfacción laboral de los profesionales del Servicio De Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021.....	40

Índice de Figuras

Figura 1	Niveles de frecuencias de la variable Liderazgo directivo....	29
Figura 2	Niveles de frecuencias de las dimensiones del Liderazgo directivo.....	31
Figura 3	Niveles de frecuencias de la variable Satisfacción laboral...	32
Figura 4	Niveles de frecuencias de las dimensiones de Satisfacción laboral	34

Resumen

La presente investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021. Para ello; se utilizó la metodología de tipo aplicada, de nivel correlacional descriptiva, enfoque cuantitativo; con método hipotético deductivo el diseño fue no experimental transeccional. De modo que participaron 50 profesionales de salud siendo la muestra censal. Para recolectar datos se usó dos instrumentos mediante cuestionarios, valorados en escala ordinal de Likert para ambas variables, fueron validados a través de tres juicios de expertos y su confiabilidad mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, que señalaron que son adecuados; siendo así los datos analizados con el coeficiente de Rho Spearman; determinando que existe relación significativa entre Liderazgo directivo y Satisfacción laboral con el valor ($r=0,879$ y $\text{sig}=0.000$), así mismo se obtuvo un nivel moderado de liderazgo de 48%, y en sus dimensiones se encontró correlación alta en las relaciones interpersonales, responsabilidad y estimulación al cambio, y el 50% de profesionales se encontraron poco satisfechos. Concluyendo que, existe relación significativa entre liderazgo directivo y satisfacción Laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

Palabras clave: Liderazgo Directivo, Satisfacción Laboral

Abstract

The present investigation whose purpose was to determine the relationship between managerial leadership and job satisfaction of the professionals of the Gynecology-Obstetrics service of a Hospital, Piura, 2021. To do this; The applied type methodology was used, descriptive correlational level, quantitative approach; With the hypothetical deductive method, the design was non-experimental, transectional. Thus, 50 health professionals participated, being the census sample. To collect data, two instruments were used through questionnaires, valued on the Likert ordinal scale for both variables, they were validated through three expert judgments and their reliability through the Cronbach's alpha reliability statistic, which indicated that they are adequate; the data being thus analyzed with the Rho Spearman coefficient; determining that there is a significant relationship between executive leadership and job satisfaction with the value ($r = 0.879$ and $\text{sig} = 0.000$), likewise a moderate level of leadership of 48% was obtained, and in its dimensions a high correlation was found in interpersonal relationships, responsibility and encouragement to change, and 50% of professionals were not very satisfied. Concluding that, there is a significant relationship between managerial leadership and Job satisfaction of the professionals of the Obstetrics Gynecology Service of a Hospital, Piura, 2021

Keywords: Executive Leadership, Job Satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano se ha convertido en la clave para la competitividad y eficacia de los profesionales. Actualmente, Se observa que existe deficiencias en el desarrollo del talento humano, por lo que, si las instituciones de salud formarían profesionales eficientes, comprometidos y satisfechos en su trabajo, los objetivos serían cumplidos satisfactoriamente. Para ello es fundamental aplicar un buen manejo de liderazgo directivo. Sin embargo, estas cualidades de los directivos han quedado solapado porqué, posiblemente, no reconocen sus potencialidades o no les parece importante para lograr mejores resultados. (Berajano, 2013)

Aun cuando hay claridad en aspectos del liderazgo, ponerlo en práctica en estos tiempos es más complejo. Porque el sistema de salud ha sido movido por la pandemia, ocasionando el incremento en la cantidad de registros, y horas de trabajo, los problemas de adaptación, actividades que han generado que el valor y la estimación del trabajo varíe, pudiendo ser la razón de estrés, para el trabajador, y sentirse insatisfecho afectando su estado físico y mental, causando mucho interés en el talento humano, la satisfacción laboral; la cual se refleja en la productividad en el personal ya que centro de labores puede ser causa de felicidad o no.

En el Hospital de una provincia de Piura, se percibió que no existe una buena comunicación en los profesionales de obstetricia y de ginecología, afectando las relaciones interpersonales entre los profesionales lo que determina un factor importante en el equilibrio, la estabilidad emocional, la armonía de los profesionales; Se observó que los directivos no presentan relaciones interpersonales no afectivas, empáticos acordes al puesto, obteniendo bajos resultados en productividad afectando la eficiencia y la eficacia de las actividades y por supuesto bloqueando la posibilidad de cumplir con los objetivos propuestos de la misión del servicio y por lo tanto de la institución, esto trae evidentemente distanciamiento de los trabajadores, desmotivación, malestar, desvaloración, inestabilidad que origina un ambiente laboral muchas veces conflictivo afectando indirectamente a los usuarios externos.

A nivel mundial, el reporte global Randstad work monitor encuesta (2018). menciona que México mantiene la satisfacción laboral más alta con el 82%, seguido de la India con un índice de satisfacción del 81% y los Estados unidos el 80% y los porcentajes más bajos de satisfacción lo tienen los países de Japón 44% seguido

de Hong kong con 46%. Así mismo, en España en 2016 reporto que el 77.6 % de los profesionales de salud presentan el grado de satisfacción medio. (Mogollon, 2018)

En Lima, según la INEI (2014) se presenta un porcentaje de insatisfacción laboral de un 60% debido a factores extrínsecos como la remuneración, clima organizacional, las condiciones laborales, de acuerdo con la realidad no se trabaja en equipo, existen intereses personales, insuficiente motivación, falta de reconocimiento, estos factores pueden estar presentes a causa de un mal liderazgo directivo. El porcentaje estima que si hay insatisfacción en el Perú en los profesionales de salud con un 36.6%, en las entidades públicas y privados, el Minsa con un 29.6%, y el más alto con un 40.1% el Essalud; evidenciando insatisfacción laboral en los profesionales de salud (INEI, 2014)

A nivel local, en Piura (Mogollon, 2018) investigo el nivel de satisfacción en el Hospital Santa Rosa II- Piura, evidenciando el 88.1% de nivel de satisfacción bajo de los profesionales de enfermería por factores de condiciones laborales, físicas, económicos, remuneraciones. En una de las provincias de Piura en el Hospital de apoyo II-2 Sullana, Altamirano manifestó en el mismo año que 83% de los médicos en el área de emergencia presentan desmotivación lo que se traduce a insatisfacción laboral. (Gerra, 2018)

De allí que, la justificación práctica de este estudio en la praxis gerencial dentro del modelo de salud dar importancia a la satisfacción laboral como parte del compromiso que tiene dentro de la sociedad, cuya función está centrada en que si los profesionales con buen liderazgo directivo tendrán profesionales con satisfacción y que brindan calidad de atención, esto demanda que el líder se mantenga en constante adecuación, adaptación y transformación para mejorar constantemente el bienestar colectivo de los trabajadores

De igual manera, se justifica teóricamente porque poco se ha investigado en el servicio, se arraiga en los aportes teóricos a evaluar el liderazgo directivo y sus aspectos como la estimulación al cambio, las relaciones interpersonales, la capacidad que tiene el directivo para liderar como también su carisma, personalidad como las percepciones desfavorables que conllevan al no bienestar colectivo, la satisfacción laboral, permitirá corroborar los enfoques teóricos lo que trae consigo un impacto conceptual y práctico porque determino si los directivos aplican el

liderazgo y si existe relación en las variables, beneficiando a los miembros del servicio, desde el punto de vista metodológica el estudio se realizó bajo la investigación descriptiva - relacional

Por tal motivo es necesario investigar la relación porque busca conocer las opiniones y como se sienten los profesionales con el liderazgo de los jefes de servicio que además implica el adecuado funcionamiento y calidad de la gestión.

En tal sentido se formuló las interrogantes ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales de del Servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021? Desprendiéndose los tres problemas especificos 1. ¿Cuál es la relación en las relacionales interpersonales del líder y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital? 2. ¿Cuál es la relación con la responsabilidad y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital? 3. ¿Cuál es la relación con la estimulación al cambio y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021?

Así mismo se plantió el objetivo general la investigación; Determinar la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021. Tubo como objetivos específicos los siguientes; Establecer las relacionales interpersonales y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021, Identificar la relación de la responsabilidad y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura. y por último Precisar la relación de la Estimulación al cambio y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021. Considerado demostrar las hipótesis propuestas; Existe relación significativa en el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021, las hipótesis específicas, Existe relación significativa en las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021. Existe relación significativa en la responsabilidad y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021. y la tercera hipótesis; Existe relación significativa en la estimulación al cambio y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se ha encontrado en el trabajo de Caal (2015) investigo *Satisfacción Laboral y Clima laboral, en la Dependencia Administrativa de una Institución Pública, ciudad de Guatemala, cuyo* objetivo fue determinar la correlación de la satisfacción y el clima laboral de los empleados de dicha área, siguiendo la metodología de tipo aplicada descriptiva, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo de diseño no experimental, cuyo análisis estadístico para la prueba de hipótesis fue Rho Spearman en la recolección de datos aplicó dos instrumentos uno por cada variable de estudio que son el cuestionario. Con una muestra de 159 personas el muestreo fue aleatorio, sus resultados fueron que existe relación directa en los factores con el coeficiente de correlación Rho Spearman ($r = 0,0864$) y que producen algún grado de satisfacción en el 65% en las condiciones físicas, sociales y control técnico. el clima organizacional se encuentra en un nivel débil y que es afectado por las relaciones interpersonales, la comunicación y el reconocimiento en un 47 a 54 %. El estudio concluyó que si hay relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Así mismo, un trabajo llevado a cabo por Coffre, (2015) titulado *Clima Laboral de los Enfermeros del Hospital Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena, Ecuador, 2014*, cuyo objetivo fue medir el clima organizacional de los enfermeros elaborar una propuesta de mejoramiento, la metodología que aplicó fue de tipo descriptivo con el enfoque cuantitativo, aplicando el diseño no experimental transversal analizando la muestra por conveniencia de 46 enfermeros, el instrumento fue el cuestionario elaborados por los autores Litwin and Stringer (1968), los resultados fueron: que toda la muestra confirma que hay respeto en las jerarquía y en los procesos. Confirmando además el 78% que la responsabilidad de los enfermeros en sus funciones es bien hecha. Asimismo, el 67.39% manifiesta un buen sistema de ascensos y el 78.26% menciona que no se brinda ningún tipo de recompensas, ni estimulación por un buen trabajo, pero sin embargo el 86.96% manifiestan que existen buenas relaciones interpersonales entre el jefe y los trabajadores, demostrando que el estudio tiene relación positiva con las variables, pero con necesidad de mejorar.

Este trabajo llevado a cabo por Guerrero (2016) en Ecuador, se enfocó *La satisfacción laboral de los Trabajadores y el Estilos de Liderazgo y Efecto con el Compromiso Organizacional. En Guayaquil, 2016* su objetivo fue identificar la influencia de la satisfacción y el estilo de liderazgo con relación al compromiso en la organización, La investigación tuvo la atracción por conocer que tanto afectaría las dos variables liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los profesionales también descubrir si las variables son la causa de la deficiente productividad en la institución la metodología que se empleó en la investigación fue de enfoque cuantitativo de nivel correlación causal – transaccional aplicando la lógica deductiva, con método de análisis multivariado SEM la muestra se tomó de manera probabilística conformada por 385 personas, utilizó tres instrumentos validados en estudios anteriores; los resultados fueron que el liderazgo transformacional influye en conseguir la satisfacción laboral alta además que si se encontró conexión efectiva en las tres variables sin embargo dedujo que el compromiso organizacional afecta la relación entre las dos primeras variables. Por lo que concluyo que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.620 demostrando que existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral.

Del mismo modo, Villegas (2017), investigó *La Cultura Organizacional y el Impacto sobre la Satisfacción Laboral. En la Farmacéutica en la ciudad de Guacara en Venezuela.* su objetivo fue determinar el tipo cultura organizacional y la satisfacción laboral, dicha autora realizó el trabajo bajo una metodología de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo de relación causa y efecto. Por 21 trabajadores como la muestra de la población, el instrumento aplicado fue de las tipologías de cultura para el estudio de la cultura organizacional además se utilizó la observación, el cuestionario fue de 27 ítems dividido en siete indicadores medido por escala de Likert, validado por juicio de expertos con el resultado del coeficiente Alpha de Crombach de 0.98 de los indicadores son los siguientes: las condiciones laborales, comunicación, supervisión, oportunidades de desarrollo, ambiente de trabajo, también los incentivos y beneficios, y políticas y normas. El estudio arroja el resultado desfavorablemente en la satisfacción del personal, confirmando que la cultura organizacional si influye en la satisfacción de los profesionales.

En el trabajo propuesto por (Moura, 2019) denominado *Liderazgo y satisfacción laboral del Servicio Móvil de Atención de Emergencia en la ciudad de Sao Paulo - Brasil*, el cual tuvo como objetivo identificar la relación en la práctica del Coaching de Liderazgo de los coordinadores de enfermería en la autopercepción de la satisfacción del Servicio de Emergencia. Realizo el estudio descriptivo correlacional, con la finalidad de medir el liderazgo de 11 personas con cargo de coordinadores incluyendo al técnico de enfermería y aplico el instrumento cuestionario de Autopercepción, la muestra la conformo 155 personas, el método de investigación para recolección de datos fue prueba de Rho Spearman, los resultados arrojaron que: hay correlación alta entre la práctica del Coaching de Liderazgo con la satisfacción obteniendo el valor ($p=0,001$), teniendo la (coeficiente de Rho Spearman (0,835). Entre liderazgo y satisfacción laboral

A nivel nacional el estudio realizado en el Hospital Cayetano Heredia por Bazán (2016) *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación* cuyo objetivo fue investigar si el liderazgo tiene relación con la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales, su estudio fue Hipotético-deductivo, descriptiva de tipo aplicada de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo aplicando el diseño no experimental transversal, la muestra fue censal por 80 profesionales, se aplicaron dos instrumentos para cada variable, el estudio llego a la conclusión que existe relación significativa por el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.620 entre el liderazgo y satisfacción laboral.

Entre otras investigaciones López (2017) en su estudio *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*”, en Lima, manifiestan que el liderazgo es fundamental en los servicios de salud para ello decidió investigar si existe relación en la variable estilos de liderazgo en los jefes del área y la satisfacción en su trabajo, cuya metodología utilizada fue, de tipo descriptiva de nivel correlacional, hipotética - deductiva aplicando el diseño no experimental de corte transversal, realizo encuestas a toda la población constituida por 38 trabajadores el instrumento corresponde al cuestionario que fue elaborado con respuestas cerradas y valoradas en la escala de Likert, en la conclusión del estudio se encontró una correlación de 0,687 entre la responsabilidad del líder y satisfacción.

En Lima en la Universidad Nacional del Altiplano también se realizó un estudio por Miranda (2018) titulado *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los Empleados Municipales del Área de Saneamiento Básico en la Ciudad de Puno- 2015'* cuyo propósito fue identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores del área de saneamiento básico; El estudio fue de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, con el método hipotético deductivo la investigación uso el enfoque cuantitativo siendo el diseño de estudio no experimental transversal, lo realizo con la muestra aleatoria de 124 empleados que cumplen con los criterios de inclusión. En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta mediante el uso del cuestionario elaborado con 50 preguntas que mide el clima organizacional y para medir la satisfacción se usó el cuestionario elaborado con 27 preguntas para valorar la relación se usó el procesando los datos con la prueba no paramétrica Rho Spearman. Los resultados fueron que el 51% de los profesionales manifiestan un clima organizacional en nivel medio; así como una alta y significativa correlación ($r = 0.903$, sig $<0,005$) entre ambas variables, por lo que concluyeron que a medida que se incrementa la percepción de los trabajadores del clima organizacional, se incrementara el nivel de satisfacción laboral.

Sí mismo, Gallegos, y Miranda, (2019) presento la investigación *Influencia en los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción*, en las ciudades de Lima y Arequipa. Tuvo como objetivo general predecir los estilos de liderazgo sobre las dimensiones de la satisfacción organizacional. El estudio fue cuantitativo de corte regresional y transversal, la muestra fue no probabilístico intencionado conformado por 251 profesionales. En la recolección de datos aplico el instrumento por la cuestionario que fue valorado por la escala multifactorial de Liderazgo MQL-5x empleó la Escala de Satisfacción Laboral por los autores Meliá y Peiró (1989), se concluyó que los estilos de liderazgo si tienen influencia significativamente con el coeficiente de regresión de 0.137 que representa una relación alta y significativa, a las dimensiones de la satisfacción laboral siendo el estilo de liderazgo más destacado el estilo transformacional.

El estudio realizado en Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao por Zita y Lopéz (2019) en la tesis que título *Estilos de Liderazgo*

y *Satisfacción Laboral en los enfermeros en Lima*; Cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros uso la metodología cuantitativa, observacional, descriptivo, de nivel correlacional, de corte transversal. Para la muestra consideró estudiar a 150 profesionales. La información fue recolectada mediante el instrumento por el cuestionario Multifactorial MLQ 5S, conformado por 70 ítems, la encuesta de la variable Satisfacción Laboral fue SL – SPC, elaborada por 27 preguntas. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa SPSS. Los resultados arrojaron que existe una relación directa por la correlación Rho Spearman de 0, 723, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

Desde el punto de vista filosófico - teológico el liderazgo aparece por primera vez en la Biblia libro este libro muy antiguo no se encuentra la palabra líder o liderazgo sin embargo se puede apreciar la manera como se práctica esta capacidad como se ejerce un estilo de liderazgo, por lo que es una buena fuente para estudiar el liderazgo partiendo de la creación, se aprecia en el texto bíblico en el libro de Éxodo Capítulo 3, versículo 14. Que Dios es el todo poderoso y el máximo líder dirigiéndose a Moisés a que replique su mensaje de "yo soy el que soy", representando un liderazgo predominante de autoridad, mando y orden. (Lozano, 2015)

Los abordajes de las diferentes teorías del estudio del liderazgo por su evolución en el tiempo y por el estudio de los autores que analizan los modelos del liderazgo. El autor Chino Confucio hizo sus aportaciones en la cultura china de como liderar el reino en base a un modelo de liderazgo en tres características, 1 que representa autoridad en el reino el amo tiene el mando y decide por la vida y la muerte, 2 la supervisión genera terror y fuerza, 3 las personas inferiores como los esclavos son los que deben ganar menos y su coste de vida debe ser escaso. (Taylor, 2020). A lo largo del tiempo en el siglo XX. a.c diferentes autores estudian el liderazgo planteando varias teorías sin embargo se debe tener en cuenta que no hay nada que las teorías del liderazgo estén apoyadas en las cualidades, características de personalidad del ser humano ya sea intelectual, físicas y sociales destacándose 4 teorías.

La Teoría de los Rasgos también llamada la teoría del “Gran Hombre” Señala que el liderazgo es una capacidad con la que se nace, y no se adquiere en el proceso de desarrollo personal o profesional en la gestión, es inherente; la persona con esta capacidad está destinada a ocupar un cargo gerencial, el autor Stogdill (1948) describe que los rasgos relacionados a un líder es la inteligencia poniendo en práctica su juicio y facilidad de palabra, su viveza, además su capacidades como la manera de socializarse, adaptarse y cooperar, que los directivos deben tener como capacidad principal el saber emplear el liderazgo para desarrollar las competencias gerenciales tales como planificación, organización, dirección y control, que incluya la capacidad de liderar con habilidades motivacionales y desarrolle el talento humano y por eso ahora existe formación académica para desarrollar estas capacidades y potenciar habilidades. (Taylor, 2020)

La teoría del comportamiento estudiada por los autores Friedman, se enfoca que, para lograr la planeación, organización y la evaluación del desempeño de los colaboradores y un estricto control administrativo, el líder debe emplear relaciones interpersonales, de manera afectivas y amistosas hacia los colaboradores, su manera de guiar la organización en con el ejemplo. Bazán (2017)

La teoría situacional es aquella donde el líder establece un estilo del liderazgo dependiendo de las circunstancias de la organización como el entorno, las actitudes los valores de los colaboradores para lograr y perfeccionar el desempeño de los colaboradores. (Bazán, 2016)

Apareció también la teoría de la administración en el siglo XIX cuando aparecen las grandes industrias con producción masiva que necesitan ser conducidas por personas con perfiles administrativos que cumplan con características de saber delegar, aplicar estrategias, saber relacionarse con los medios, responsables, capaces de llevar al éxito o de destrozarse la organización, hacer que el ambiente laboral sea de armonía o conflictivo, la manera de cómo administrar la organización es la manera como la organización sea productiva y eficaz para evitar que los directivos administren la organización de manera inhumana, fría, rígida e ineficiente se debe tener en cuenta lo siguiente: (Chiavenato, 2009)

La organización se debe mantener viva se necesita invertir tiempo y atención para su desarrollo tanto a los miembros y sus colaboradores.

Las decisiones son de constante aprendizaje y dependen mucho de la motivación.

Esta teoría describe dos enfoques para mejorar los métodos que influyen en la organización y la capacitación a los colaboradores

El enfoque en las tareas: Es un modelo estadounidense que se fija en la manera de administrar del directivo mediante la adecuada ejecución de las tareas para aumentar la eficiencia máxima de los colaboradores, se enfoca en el trabajo individual eliminando todo aspecto que desperdicie costos y tiempo aplicando las estrategias de un programa salarial de bonificación por cumplir las tareas en el tiempo estipulado. Para ello los directivos deberían teniendo en cuenta: (Chiavenato, 2009)

Que las tareas sean razonables. seleccionar a las personas eficientes, preparar a los colaboradores, evaluar sus tiempos y movimientos para cumplir las tareas, supervisar las tareas y el desempeño.

El enfoque de la estructura institucional: Es un modelo europeo que se fija en la organización como un todo que de la adecuada estructura y como está siendo manejada la organización depende del nivel de esfuerzo de los colaboradores. integrando el movimiento de teoría.

Teoría neoclásica la administración: nace en el año 1950 señala que para el manejo de la organización es esencial que el directivo cumpla con principios, reglas con 4 funciones indispensables. (Chiavenato, 2009)

Planeación: el directivo establece la ruta de la organización las estrategias, objetivos y acciones para lograrlos.

Organización: delega las funciones y tareas organizándolas para lograr los objetivos.

Dirección: coordina las tareas guiándolas con inspiración, comunicación y liderazgo para lograr los objetivos.

Control: supervisa las tareas, vigilando y corrigiendo resultados

Enfatizando el liderazgo como la capacidad de instaurar la dirección, influenciando y alineando al personal del equipo del sistema de salud para que se entregue voluntariamente hacia el logro de un mismo fin. El autor Avolio citado por (Bustamante, 2017) El liderazgo debe ser el impulso de los establecimientos de salud a dar una mirada hacia lo que se puede llegar a ser y de poder traducirla en realidad. Lo que demuestra que el liderazgo tiene una fuerte relación con la variable

satisfacción con otras variables afectivas y emocionales como confianza, clima laboral, bienestar en sus colaboradores por lo que las personas con cargos directivos deben desarrollar el liderazgo para que los colaboradores continúen bien.

Estudios manifiestan que el liderazgo transformacional conlleva a la satisfacción laboral y viceversa describiéndose en 5 subdimensiones que establece Rafferty y Griffin (2004): “1. Visión de futuro, 2. Comunicación inspiradora y positiva, 3. Liderazgo de apoyo desde la preocupación individual, 4. Estímulo intelectual y 5. Recompensas y reconocimiento por metas logradas” (p. 332 – 334).

Motivar y comprometer hacia la acción y fundando la responsabilidad por el desempeño en la gestión en salud suele ser complejo. Al pensar en este campo, vemos dos aspectos de liderazgo: 1) la estimulación intelectual de alcanzar las metas. 2) El talento humano, como factor que permitirá influenciar a los trabajadores para que se entregue al trabajo y consiga el logro de los objetivos. Más allá del lenguaje administrativo moderno, los jefes de las entidades de salud que perciben al liderazgo como un instrumento y al talento humano como simples trabajadores, no conciben lo potente que es poder de influenciar en los individuos a incitar y promover el cambio organizacional. El liderazgo efectivo siempre será la clave para llegar al éxito organizacional (Rodríguez, 2018)

Siendo el líder aquella persona con cualidades de poder inspirar y guiar a las personas o grupos. se transforma en modelo para todos, es practico, sencillo, capaz de trabajar en equipo, de expresar abiertamente sus ideas de luchar por sus principios, ejercer buenas relaciones empáticas, ser estratega, etc (Cabrera, 2017)

En salud un líder corresponde a una persona con capacidades de fijar metas factibles para el trabajo en equipo, invirtiendo en las personas de su organización para potenciar sus talentos. De igual manera, cree en la comunicación como elemento clave de liderazgo y en la escucha activa para obtener confianza y firmeza, predicando con el ejemplo.

Desde otra perspectiva el liderazgo desde hace años atrás se percibía de la manera tradicional como el jefe que solo cumplía funciones de ordenar, informar y dirigir a sus trabajadores en una organización, hoy en el siglo XXI con las consecuencias positivas que ha generado el liderazgo se ha tomado el interés de incluir a los directivos manejo del buen liderazgo, con la finalidad que desarrollen la capacidad en conocimientos y habilidades para ser eficaces, los jefes que

constituyen el sistema de los procedimientos administrativos son quienes deben conocer el comportamiento de la organización y como se modula la satisfacción en los trabajadores para mejorar y enriquecer la organización manteniendo a los trabajadores motivados para que laboren productivamente y sean eficaces (Business School, 2018).

Hoy en día podemos identificar el liderazgo como aquel desarrollo que tiene la persona para alcanzar un nivel más alto en la motivación, estimulación e inspiración. originando cambios importantes en la organización y en su entorno (Reyes, Pineda y Cotuiño, 2015)

Entre las características del liderazgo Koontz y Wehrich (1999) existen cuatro características indispensables en todo proceso de liderazgo: La primera es el poder. La segunda es el grande conocimiento de las personas. La tercera es la capacidad para inspirar a los colaboradores a ejercer sus capacidades en la realización de sus proyectos y la cuarta característica tiene que ver con cuál es el estilo del líder que practica y el ambiente que este genera (p. 533).

De allí que los tipos de liderazgo a los cuales Arévalo (2018) denomina estilos de liderazgo que resuenan a lo largo del transitar histórico de la gestión:

Liderazgo visionario: Presenta un objetivo motivador a los integrantes del grupo o equipo. Contiene inmerso una visión profunda y concreta de lo que anhela y hacia allí direcciona las actividades que cada miembro realiza a través de la innovación, la experimentación el perfeccionamiento y los riesgos que puedan surgir.

Liderazgo coaching: Es un liderazgo que trasmite empatía, confianza y hace que los miembros del equipo desarrollen competencias y habilidades por la autonomía, libertad que se les brinda, aumentando su rendimiento.

Liderazgo afiliativo: Busca la felicidad, la comodidad y los lazos estrechos positivos del equipo, pues esta relación hace que el trabajo fluya de manera eficaz. Entender cada sentimiento y cada acción hace que el equipo se sienta como familia, más que simples trabajadores.

Liderazgo democrático: Toma en consideración los miembros del equipo para direccionar decisiones y ayuda a mantener activos a las personas ante su participación en el trabajo. Este líder tiene ideas claras y necesarias para que el trabajo se dé.

Liderazgo disonante: El líder es desagradable, no tributa a la comunicación y apuesta a la desarmonía con sus acciones. Atribuye a través de sus órdenes, sensaciones y emociones disonantes y la desarticulación de equipo.

Liderazgo timonel: Supone que la lógica y el razonamiento que todos deben tener ante un objetivo común presenta una visión clara de lo que desea lograr. Carece muchas veces de empatía, porque prima su necesidad de lograr las tareas ante la importancia del proceso y de las personas que desarrollan las actividades.

Cabe explicar que House (1977) y Burns (1978) identifica varias teorías de liderazgo, entre ellas destacan:

Estilo de Liderazgo Transaccional: El líder parte de sus necesidades para obtener beneficios del resto del equipo. Está preocupado por conseguir metas, objetivos individuales y más seguidores que se sumen para trabajar bajo su recompensa contingente o dirección por excepción.

Estilo de Liderazgo Transformacional: El autor Bass menciona que son las consecuencias que genera el líder en sus colaboradores. Tienen la capacidad de lograr que sus seguidores se den cuenta del valor que tiene conseguir resultados positivos cuando se realizan bien las funciones. Es un actor dentro del desarrollo del talento humano que maximiza y potencia el interés de la persona, y trae un aumento en la dedicación para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Requiere de atributos indispensables como: la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la personalidad con carisma, definida por Burns (1978)

Estilo de Liderazgo Laissez Faire: Se entiende por (dejar hacer) este tipo de liderazgo hace que los participantes del equipo trabajan por su cuenta bajo la aprobación de sus líderes ejerce un rol de carácter pasivo y no integra en las tareas de los trabajadores. Esta actitud genera en los trabajadores libertad de acción y capacidad de creatividad.

Entre los factores intrínsecos de la motivación de un líder destacan: Delegación de responsabilidad que es conceder autoridad y poder a otra persona para que pueda realizar las funciones de su perfil profesional dentro de la institución, para sentirse responsables y comprometidos con su trabajo.

Participación en la toma de la decisión en delegar funciones: La participación genera una potenciación del trabajo y del equipo, comprometidos al centro de los objetivos.

Reconocimiento: Cuando se logra que las persona se identifiquen y comprometan con sus funciones dan lo mejor de ellos para cumplir con los objetivos esa motivación brinda que se active el mejor trabajo que se anclara al cumplimiento de los objetivos que se propongan

Posibilidad de ascenso: La necesidad de crecimiento de una persona, hará que la seguridad mejore, además de impactar en la organización, hará cambios positivos en su carrera profesional presente y futura.

Creación de sus propios objetivos y metas: Cada sujeto dentro de la organización se plantea objetivos que puede cumplir en el seno de la organización.

Enriquecimiento del puesto: cada sujeto debe gustarle lo que hace y estar claro de que lo que hace, potencia el sistema del que es un elemento.

Autorrealización y satisfacción: Alcanzar a darles respuesta a las necesidades de Maslow (1987), hará que todas las personas necesiten sentirse satisfechos, se desarrolle en pro de la persona y de la gestión en donde está inmerso (Morales, 2017)

Las dimensiones planteadas para el estudio del liderazgo. Según el autor Bazán (2017). En su investigación estudia 3 dimensiones que evalúa el liderazgo.

La comunicación interpersonal: Es la interacción que se da entre dos o más personas, es el factor fundamental en una organización para su correcto funcionamiento ya que todo el proceso administrativo de la dirección de planear, organizar, dirigir, y controlar depende de una correcta comunicación ya sea por las diferentes vías y formas que se dé y el flujo de información que se brinde, juega un papel importante porque las buenas relaciones mejoran los objetivos con los empleados ya que es la manera de auto expresión de los empleados con los líderes, en generar confianza y vínculos para mantener relaciones afectivas partiendo de la comunicación de saber cómo llevarse bien con los colaboradores. Bazán (2017)

La motivación inspiracional: está dirigida al comportamiento humano de acuerdo con factores de la organización extrínsecos e intrínsecos con objetivo de lograr óptimos resultados que permita retener a los empleados dentro de la organización siendo reconocidos, el directivo anima a los trabajadores a proponer ideas innovadoras, con visión a futuro provocando compromiso, aspiraciones y altas expectativas en el trabajo.

El manejo de equipo: el líder fomenta el desarrollo busca poner en práctica todos los recursos disponibles para lograr el funcionamiento de la organización, dirige ejerciendo el mandato influyendo en ellos. Bazán (2017)

Se ha considerado incluir la dimensión Responsabilidades: estudiada por el autor Litwin & Stinger (1968), La manera de como asume y realiza las funciones el directivo como el de planificar, como determina las metas, el de organizar las actividades y procedimientos, la de dirigir al profesional para obtener las metas, la de controlar o supervisar las actividades ejecutadas. (Stinger, 2013)

La satisfacción laboral se inicia en el año 1935 por el autor Hoppock, quien realiza las primeras investigaciones determinando la satisfacción laboral como el resultado positivo del trabajo de los individuos y que también está muy relacionada con el desempeño de sus funciones fue quien concluyo por primera vez en sus investigaciones que los trabajadores satisfechos son productivos y se desempeñan mejor que los insatisfechos. (Quito, 2017)

Se considera relacionada al liderazgo sustentada en la teoría descrita por Douglas McGregor (McGregor, 1960) que estudia en comportamiento del trabajador y del líder dentro de una organización vista desde dos enfoques la teoría X y Y, la primera observa un comportamiento en la manera de como el líder lleva la dirección y el control de las funciones de los trabajadores en ejecutar las actividades laborales mediante un liderazgo autoritario que dirige unilateralmente. Teniendo interés por el logro de objetivos de la organización mas no de los trabajadores despreocupándose de sus necesidades teniendo como resultado deficiente compromiso y trabajo obligatorio por los trabajadores.

Esta teoría indica que el tipo de liderazgo que desarrollan los directivos no conllevan a desarrollar la satisfacción en los trabajadores ya que no consiguen satisfacer sus necesidades personales como laborales sin embargo la teoría Y también propuesta por Douglas describe el enfoque opuesto a la teoría X ya que esta teoría el rol del líder en dirigir y motivar principalmente a los trabajadores y preocuparse por satisfacer sus necesidades laborales y personales ya que si están cubiertas habrá productividad y eficiencia en la organización y se desarrollara con éxito implementando estrategias de habilidades y actitudes que generen compromiso con la organización, esta teoría señala que el desarrollar el liderazgo humanista, motivacional es más eficaz y es lo que las organizaciones de hoy en día

necesitan implementar ya que de ellos depende el comportamiento de los trabajadores y que la satisfacción está determinada según la capacidad de liderazgo que ejerza el gerente de la organización. (Taylor, 2020)

La teoría Bifactorial que describe el psicólogo Frederick Herzberg por (Manoso, 2002) acerca de cómo se desarrolla y se siente el trabajador dentro de las organizaciones es fundamental para el crecimiento de la organización y el bienestar del trabajador, para ello menciona la teoría del factor dual o de los factores, él explica que existen dos factores predominantes para la satisfacción tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y especifica que hay dos tipos de necesidades definidas; El factor de higiene relacionado a las condiciones de trabajo tanto físicas como de estabilidad laboral, el sueldo, los beneficios, el status, clima laboral adecuado; y el otro factor es el de la motivación dentro de ello tenemos el reconocimiento de logros, los premios, la independencia laboral, crecimiento profesional con la autorrealización, posibilidad de ascenso, ambos son factores tanto extrínsecos e intrínsecos que están presentes en las actividades diarias que realizan los trabajadores, estos factores generan de cierto modo incrementar o disminuir la motivación ya que es parte de la satisfacción, el estudio de esta teoría permite evaluar cuál de los dos factores está ausente en el trabajador por lo que si solo uno de ellos está presente existiría insatisfacción laboral y los líderes de las organizaciones tienen gran responsabilidad en preocuparse por el progreso continuo para eso debe estar constantemente en evaluación de estos factores, además de brindarles las herramientas necesarias para la eficiencia y bienestar del trabajador y de la organización.

Morillo (2006) describe la satisfacción laboral como la percepción buena o mala que tienen los trabajadores sobre su trabajo según sus expectativas del trabajo, las sobresalientes son las recompensas, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo que tiene el directivo para gerenciar (p. 48). Como podemos expresar, diversos autores manifiestan de que la satisfacción laboral para ellos es la relación entre la percepción que tiene el trabajador al ingresar al trabajo versus lo que perciben ya cuando se encuentran dentro de ella.

Demostrando que la satisfacción laboral se ve reflejada en la calidad y desarrollo de vida profesional del empleado cuanto más elevada sea, más satisfacción sentirá el trabajador y se disminuirá el nivel de ausentismo, como el

índice de rotación lo cual conducirá a los empleados a considerarlo como parte central en sus vidas. Cuando a un trabajador se le hace sentir identificado y comprometido con la institución de trabajo, si se le motiva y satisface al empleado, crecerán sus esfuerzos y así la institución lograra resultados satisfactorios.

En ese sentido se puede deducir que la satisfacción para los trabajadores es fundamental no solo en el sector salud sino en cualquier carrera profesional tanto para el trabajador como para la organización, no solo por su bienestar, sino también por la productividad y calidad. Con el fin de estudiar y analizar la satisfacción laboral se debe considerar los diferentes elementos multidimensionales, por la variedad de factores que participan en su obtención más aun en estos tiempos de pandemia, como el desempeño, factores organizacionales, la valoración del trabajo, el ambiente físico, las condiciones laborales, los compañeros, el cansancio, etc.

Fairlie (2013) menciona los 7 elementos que influyen en la satisfacción de los profesionales en el trabajo: “1. Condiciones del ambiente laboral. 2. Beneficios laborales y buenas remuneraciones. 3. Políticas y lineamientos que consideren el ocio y tiempo libre. 4. Relaciones Organizacionales empáticas. 5. Oportunidades que se le brinda al trabajador. 6. Valoración de desempeño en las tareas. 7. Relación horizontal con la autoridad” (p.15).

Vargas y Zevallos (2013) presenta los aspectos más resaltantes que generan satisfacción o insatisfacción en los trabajadores dentro de la organización como: Reconocimiento: los trabajadores cuando integran dentro de una organización buscan el reconocimiento; y lo vienen haciendo gran parte de su vida. Se conoce que la razón de insatisfacción es la de desvalorizar al trabajador.

Ambiente agradable: Se considera importante en el desarrollo de las funciones del trabajador ya que tiene un efecto directo en la productividad.

Competencia de la dirección: Sí los trabajadores no se sienten identificados con el buen desarrollo que ejerce el directivo en la dirección tampoco se sentirán comprometidos de pertenecer a la organización.

Seguridad en el empleo: Es fundamental para conseguir la satisfacción ya que el trabajador encuentra en la organización estabilidad, el grado de sentimiento y la valoración de su participación. (p. 19).

Asimismo, Maslow (1954) la motivación en el campo laboral de desprender de las necesidades de autorrealización de un individuo, son parte de los impulsos

de la actuación humana, como en el hecho de realizar una labor, asumir responsabilidades y compromiso para alcanzar resultados satisfactorios, que le permitan obtener recompensas cualitativas y cuantitativas.

De allí que los factores extrínsecos de la motivación vendrían a ser:

Comunicación asertiva: Es el intercambio que se genera entre dos personas de la misma organización, pero que, desde la exigencia de la máxima eficiencia, se informa las tareas y la forma de realizarlo para un mejor desempeño de su trabajo. Es indispensable para lograr el éxito.

Higiene laboral: Las condiciones de la empresa que garantice una adecuada ergonomía y salud del trabajador, además de una cultura organizacional que considere un clima desde la eficacia de la conducción, garantizará el tiempo en que se logren los objetivos.

Remuneración e incentivos: El pago o recompensas que se dan a los trabajadores por su empleo es un estímulo a lo logrado y una motivación más a lo que hace.

Calidad de vida en el trabajo y liderazgo: implica un profundo respeto por los miembros de la organización y respeto por sus funciones ya que los grados altos de calidad y productividad logran el bienestar de las personas y porque tienen participación y son recompensadas por su contribución (Morales, 2017).

Las dimensiones de la satisfacción Laboral descritas por carrasco citado por Quito (2017). Menciona 7 dimensiones.

Relaciones interpersonales, participación, desempeño, condiciones laborales, ambientes físicos, valoración en el trabajo, factores organizaciones.

Liderazgo directivo: Es la capacidad de poder dominar de manera interpersonal en la conducta de las personas de forma persuasiva mediante la comunicación humana con la finalidad de obtener resultados positivos (Chiavenato, 2018)

Definiciones:

Estilos de Liderazgo: Es la forma o modo de guiar y persuadir a los trabajadores a su cargo para la eficiencia y eficacia de la institución (Chiavenato, 2018)

Satisfacción laboral. Es por eso el autor Chiavenato (2004) menciona la satisfacción en el aspecto laboral como la actitud que tiene el empleado hacia sus

labores, en las experiencias, creencias y valores que se han desarrollado en el trabajo determinadas por las percepciones que se tiene del puesto de trabajo; existen aspectos que alteran las percepciones de lo que él considera que debería ser y anhela de su puesto, pueden ser determinadas por las necesidades, los valores, rasgos personales. (Chiavenato, 2004)

Satisfacción en las condiciones laborales: Es la reacción tanto afectiva como cognitiva de las circunstancias que determinan el trabajo agradable (Rodríguez, 2002)

Satisfacción en el ambiente físico laboral: Es el conjunto de factores o aspectos que influyen de manera agradable en la gente afectando el bienestar físico y mental generando en los trabajadores sentimientos de confort en la actividad laboral (Kluwer, 2013)

Satisfacción con la relación con sus directivos: Es la interacción social del trabajador y el líder de la organización haciéndolo Satisfactorio que sea tolerante, considerado y flexibles (Sánchez, 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio fue aplicada porque buscó dentro de su marco contextual y práctico mejorar el conocimiento y entender el porqué de las situaciones. (Hernández, et al, 2010)

La investigación se enmarcó en el paradigma positivista, el cual se acompaña del enfoque cuantitativo, según Hernández, et al. (2010) la recolección de datos tubo la finalidad de probar hipótesis mediante el análisis numérico y estadístico que permitió determinar patrones de comportamiento.

El método específico aplicado fue el Hipotético – deductivo, según Bernal (2010) como lo cito en su investigación Bazán (2017), se formularon afirmaciones posibles o hipótesis y de las cuales intenta refutar o aceptarlas se derivaron de ellas las conclusiones según los resultados de los hechos inferencias objetivas a través del análisis de frecuencias y de los diseños estadísticos.

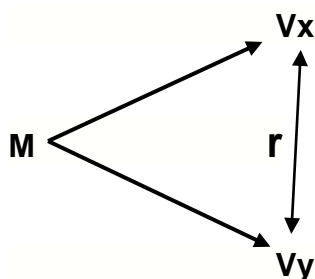
El estudio fue nivel correlacional descriptiva que requirió considerablemente la recopilación y obtención de la información para construir la base del conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder y relacionarlo; La descripción puede ser más o menos profunda, pero en cualquier caso se basa en la medición de uno o más fenómenos, de allí que el nivel de los objetivos solo pretende describir la situación dejando abierta la posibilidad de prosecución del estudio sin necesariamente resolver el problema. (Bazán, 2017)

Diseño de Investigación

La investigación aplicó el diseño no experimental de corte transversal porque realizó observaciones de hechos de estado natural y cuestionarios de acuerdo con los resultados, se midió secuencialmente el fenómeno. Carrasco (2015).

El diseño de investigación fue transversal porque el propósito fue de estudiar y describir las variables así lo define Rocha (2015), citado (Hernández, Fernández y Baptista (2010) considera que este diseño se aplica cuando las investigaciones buscan recopilar información de datos en un momento determinado.

El diagrama del nivel correlacional se denota:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Muestra de la Población

Vx= Liderazgo directivo

Vy = Satisfacción laboral

r = Coeficiente de relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: El liderazgo es la capacidad de poder influir o modificar de manera interpersonal la conducta de las personas de forma persuasiva mediante la comunicación humana con la finalidad de obtener resultados positivos. El líder tiene la capacidad de realizar varias cosas en un solo momento como comunicarse saber escuchar, perfeccionar las relaciones interpersonales, resolver los problemas, y saber negociar con los trabajadores (Chiavenato, 2018)

Definición operacional: se medirá teniendo en cuenta las actividades o procedimientos que permitan medir para poder intervenir en la variable para el autor (Hernández, et al, 2010). Se medirá las actitudes y la percepción de los directivos frente al liderazgo mediante tres dimensiones que conforman 16 indicadores y 16 ítems describiéndose de la siguiente manera:

Relaciones interpersonales evalúa seis indicadores que forman parte de los primeros 6 ítems del cuestionario

La dimensión relaciones interpersonales: Es la relación de dos o más personas de forma recíproca positiva que hace un ambiente de trabajo saludable amistoso conllevando estrechamente a mayor desempeño de los colaboradores (Bisquerra, 2013)

La comunicación interpersonal es un indicador que forma parte de la dimensión de relaciones personales: según morales la define como la capacidad de intercambiar con fluidez un discurso que se genera entre dos personas de la misma organización, es fundamental para una buena administración y con eficiencia, se informa las tareas y la forma de realizarlo para un mejor desempeño de su trabajo. Es indispensable para lograr el éxito. (Morales, 2017)

Otro indicador es la confianza según Robbins como lo cita (Lockward, 2011) es la seguridad o la esperanza efectiva de que los hombres no se dirigirán de forma aprovechada por medio de las palabras u obras. En la administración la confianza es una manera de relacionarse o interactuar con el objeto o para lograr un grado de predictibilidad de conducta.

La iniciativa se define como la actitud de las personas en tomar decisiones adelantada, en la administración esto permite tener el acercamiento y la fuerte

interacción con la gerencia y los colaboradores para fortalecer la participación y otras iniciativas como cooperación, responsabilidad y el cumplimiento de normas. (Lockward, 2011)

Siendo la participación el proceso que permite intervenir a los colaboradores en la organización aportando ideas o decisiones, forma parte de los indicadores ya que el nuevo modelo de la administración es el proceso dinámico continuo y no estático, permitiendo la participación de los colaboradores en la solución de problemas. (Lockward, 2011)

Dimensión responsabilidad Es la competencia que tienen las personas como virtud para asumir con ética, reconocer y aceptar las acciones ejecutadas de forma justa, consciente y libremente (Wolters , 2020). Evalúa cinco indicadores que conforman los ítems del 7 al 11 del cuestionario.

El desempeño como indicador que es el directivo capital dinamizador de una organización tiene responsabilidades el desempeño en sus funciones es uno de sus indicadores. Y se define como aptitud de las personas en realizar sus competencias de forma efectivas y hasta superiores a lo que su puesto requiere implicando 3 aspectos el saber actuar, el querer actuar y el poder actuar. (Lockward, 2011)

La coordinación es una de las responsabilidades del líder, se define como la manera de dividir o juntar una o más actividades que permitan lograr resultados. Según Putnam como lo cita es Lockward (2021) una de las características de la gerencia organizacional beneficiando a todos a todos en la organización, las normas y la confianza hacen posible la coordinación, cooperación

Dimensión estimulación al cambio: El directivo anima a los trabajadores a proponer ideas innovadoras, con visión a futuro provocando compromiso, aspiraciones y altas expectativas en el trabajo (Kausel, 2010). Evalúa cinco indicadores que conforman los ítems 12 al 16 del cuestionario

Capacidad de liderazgo: es el poder personal que permite actuar con fuerza y vigor con las personas más allá de sus actividades diarias, socializar desde las indicaciones y órdenes, generando inspiración y confianza para tener el apoyo necesario para el logro de las metas de la organización. (Robbins, 1998)

La filosofía del nuevo modelo de la administración los errores permiten estudiar del pasado para conocer el presente y actuar en el futuro, menciona que el éxito de los directivos es aprendiendo de los errores propios y ajenos para no

repetirlos. Las personas con capacidad de liderar o gerenciar no es aquella que no comete errores, sino que los asume y está comprobado que mientras más competente es el directivo más errores comete y aprende de ellos. (Lockward, 2011)

Para medir la variable de estudio se usó de Instrumento el cuestionario con respuestas cerradas de selección múltiple, fue adaptado por la investigadora y se medirá con la escala de LICKERT.

- 1: Totalmente satisfecho
- 2: Algo satisfecho
3. Poco satisfecho
- 4: Algo insatisfecho
- 5: Totalmente insatisfecho.

Variable 2: Satisfacción Laboral.

Definición conceptual: Según Robbins (1998) son sentimientos y emociones positivas de actitudes que brindan placer por el resultado de las actividades realizadas eficazmente en un trabajo dentro de una organización. (Rodriguez, 2002)

Definición operacional: Se realiza teniendo en cuenta las actividades o procedimientos que se deben hacer para poder medir la variable e interpretar sus resultados según (Hernández, et al, 2010). La variable satisfacción se midió mediante cinco dimensiones que conforman 16 indicadores y 16 ítems, describiéndolas de la siguiente manera:

Dimensión desempeño: Es la motivación que tiene el empleado para cumplir sus funciones midiéndolo por la satisfacción que siente en el desarrollo de su desempeño según sus capacidades y la autonomía que tiene para realizarlo.

Evalúa dos indicadores que conforman los ítems 17 al 18 del cuestionario

La motivación, Robbins (1998) define como la voluntad de ejercer niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual (p.168).

Factores organizaciones: El nivel de conocimiento que tiene el empleado en la estructura de cómo está organizado el servicio y la institución el conocimiento en aplicar las normas o protocolos establecidos en el servicio. Quito (2017). Evalúa tres indicadores que corresponden a los ítems 19 al 21 del cuestionario

Trabajo en equipo: lo define como el conjunto de personas que ponen sus esfuerzos para lograr la meta en común, el líder fomenta el desarrollo busca poner en práctica todos los recursos disponibles para lograr el funcionamiento de la organización, dirige ejerciendo el mandato influyendo en ellos. Bazán (2017)

Valoración del trabajo: El grado de satisfacción que tiene el empleado en reconocer el cumplimiento de las funciones y el esfuerzo. (Quito, 2017). Evalúa dos indicadores que corresponden a los ítems 22 al 23 del cuestionario.

Valoración por parte del personal directo: implica un profundo respeto del líder por los miembros de la organización y respeto por sus funciones ya que los grados altos de calidad y productividad logran el bienestar de las personas y porque tienen participación y son recompensadas por su contribución (Morales, 2017).

Condiciones laborales: Representa el grado de satisfacción frente al entorno respecto al ingreso económico, el reconocimiento, la seguridad laboral, la cantidad de trabajo y horas. (Quito, 2017). Evalúa seis indicadores que conforman los ítems 24 al 30.

Posibilidad de ascenso: La necesidad de crecimiento de una persona, hará que la seguridad mejore, además de impactar en la organización, hará cambios positivos en su carrera profesional presente y futura. (Burns, 1978)

Seguridad en el empleo: Es fundamental para conseguir la satisfacción ya que el trabajador encuentra en la organización estabilidad, el grado de sentimiento y la valoración de su participación. (Maslow, 1987)

Remuneración e incentivos: El pago o recompensas que se dan a los trabajadores por su empleo es un estímulo a lo logrado y una motivación más a lo que hace. (Maslow, 1987)

Ambiente físico laboral: Es el conjunto de factores o aspectos que influyen de manera agradable en la gente afectando el bienestar físico y mental generando en los trabajadores sentimientos de confort en la actividad laboral con los recursos que le facilitan desempeñar bien su trabajo como materiales, infraestructura, iluminación y ventilación. (Quito, 2017). Evalúa dos indicadores que forman parte del cuestionario de los ítems 31 al 32

Para medir la variable de estudio se usó de Instrumento el cuestionario con respuestas cerradas de selección múltiple, fue adaptado por la investigadora y se medirá con la escala de LICKERT.

- 1: Totalmente satisfecho
- 2: Algo satisfecho
3. Poco satisfecho
- 4: Algo insatisfecho
- 5: Totalmente insatisfecho.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández (1996), La población es el agrupamiento de todos los individuos, casos o eventualidades que se relacionan y mantienen una delimitación (p. 65). Representa un todo del hecho o evento puesto en estudio, donde la población presenta una serie de características similares a partir del cual se estudia y da sustento a la investigación. La población estuvo compuesta por todos los profesionales de salud que conforman un total de 50 profesionales, que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia de un hospital del departamento de Piura.

Muestra

Es el principal subgrupo de la población o subconjunto de elementos que pertenecen a la población definido por sus cualidades donde se recopiló información necesaria para la realización del estudio el objeto del estudio que permitió medir las variables” (Hernández, 2010, p. 58). Es por ello, que la muestra se consideró censal porque se seleccionó a todos los profesionales de ginecología y obstetricia que laboran en el servicio de gineco obstetricia.

Unidad de análisis

En el estudio la unidad de análisis son 50 profesionales de salud los profesionales divididos en 15 profesionales de ginecología y 35 de obstetricia que laboran en el servicio de gineco obstetricia. Para Gaitán y Piñuel (1998, p. 60): manifiestan que las unidades de análisis es el objeto de observación, de evaluación en una investigación se puede seleccionar, y es reconocida por los investigadores en el campo y durante el tiempo de observación en la investigación, se constituyen en objeto de la codificación y/o de la categorización en los registros construidos

3.4. Técnicas, instrumentos de recolección de datos

Técnica

Hurtado y Toro (2001) manifiestan que “Las técnicas de recolección de datos estuvieron comprendidas por una serie de procedimientos y actividades que permiten obtener la información necesaria para dar respuestas a lo que se requiere conseguir” (p.41), la técnica que se empleo fue la encuesta.

Instrumento

Los instrumentos, de acuerdo con Bisquerra (2013) “Fueron de gran utilidad y valor en la investigación científica, ya que constituye concretamente la forma de como recolectar la información mediante la técnica de observación, consiguiendo que el investigador fijó su atención en ciertos aspectos y se someta a condiciones particulares.”. (pg. 115). El instrumento aplicado es el cuestionario.

El instrumento que midió la variable liderazgo directivo fue el cuestionario adaptado por la autora de la investigación que mide 3 dimensiones consta de 16 indicadores y 16 ítems con preguntas cerradas múltiples con valoración de la escala de Licker del 1 al 5 y validada por 3 Expertos, su análisis del instrumento fue por Alfa de Cronbach con resultado de 0.984, también por la Prueba Piloto aplicada a 12 profesionales, que permitió obtener los datos necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación.

El instrumento que midió la variable satisfacción laboral fue el cuestionario adaptado por la autora de la investigación tomando referencia del autor Quito (2017), mide 5 dimensiones compuesta por 16 indicadores y 16 ítems con preguntas cerradas múltiples con valoración de la escala de Licker del 1 al 5 y validada por 3 Expertos, su análisis del instrumento fue por Alfa de Cronbach con resultado de 0.985, también por la Prueba Piloto aplicada a 12 profesionales, que permitió obtener los datos necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación.

La validez

La validez de los Instrumentos se dio a través de la evaluación de los expertos que tienen la experiencia en el ámbito de la salud como son Magister, Médico que son expertos en el campo de la salud sanitarios realizaron un análisis, apreciación, observación a los ítems de instrumentos con las variables e indicadores a los ítems, también valido (García, 2016). (ver otros anexos)

La Confiabilidad

Se utilizó el Alfa de Cronbach técnica que permite la validación y confiabilidad de las preguntas de acuerdo a una encuesta a personas que conozcan la calidad del tema García (2016), de las cuales en este estudio se ha realizado a 12 profesionales y llevándolo al programa de Excel arrojando como resultado 0.984 para la variable liderazgo directivo y de 0,985, para satisfacción laboral de acuerdo a los valores de la tabla del Alfa de Cronbach lo calificó como muy satisfactorio de fiabilidad que se aplicó en la investigación que encuentra en (ver otros anexos).

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos se solicitó formalmente la autorización a las instancias pertinentes al director de la institución, obteniendo respuesta favorable se procedió a aplicar el cuestionario minutos por encuesta, se les manifestó previamente el objetivo de la recolección de datos para la tesis, evitando que las respuestas sean inducidas, además recalcando la confidencialidad y el anonimato de este; Con tiempo de duración aproximadamente entre 15 a 20 a los profesionales de obstetricia y de ginecología en los ambientes de hospitalización obstétrica, centro obstétrico, emergencia obstétrica, sin control de tiempo en los turnos de mañana y tarde esperando la disponibilidad del tiempo de los profesionales, en algunas oportunidades se acudió de noche para encuestar a los profesionales que entraban de tueno noche, y a recoger las encuestas de algunos profesionales que solicitaron se les deje para que respondan según su tiempo disponible,

La encuesta dos hojas con el total de 32 ítems, cada una con 16 ítems que media la variable liderazgo directivo, la segunda hoja contenía 16 ítems que media la variable satisfacción laboral.

3.6. Método de análisis de datos

se utilizó el método descriptivo porque a través del uso de la estadística descriptiva se mostrará de manera cuantitativa el resumen en tablas, distribución de frecuencias por gráficos de barras. Además, los datos permiten poder relacionar más de una variable. (Hernández, et al, 2010)

Por otro lado, se llevó a cabo análisis del método inferencial que permite inferir con el análisis de los datos calculados aritméticamente respecto a la población, (Hernández, et al, 2010)

Para contrastar las hipótesis a través de la prueba Shapiro-Wilk que se aplica cuando la muestra es menor o igual a 50 así lo indica (Saldaña, 2016), y de la prueba normalidad para decidir el análisis paramétrico o no paramétrico,

Se utilizó de herramientas para el procesamiento de datos el software de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS versión 25. Los hallazgos se ilustran en tablas y figuras según las variables.

3.7. Aspectos éticos

La investigación respeta los valores morales y éticos de la Universidad Cesar Vallejo y el principio ético del derecho de autor, que según la Organización Mundial de Propiedad Intelectual (OMPI, 2016, p.4).

El trabajo no atenta con la vida ni la salud de del hombre, las plantas ni de los animales.

El trabajo es inédito y responsabilidad de la investigadora.

Respeto el principio de beneficencia: tiene la finalidad de evitar cualquier tipo de daño que pudiera afectar a la población durante el proceso de la investigación, puesto que la investigación ha utilizado la información únicamente para fines del estudio.

Respeto el principio de justicia: se aseguró que la información que han brindado los profesionales en la investigación es de carácter confidencial, además se brindó un trato justo y equitativo antes, durante la participación, preservando en todo tiempo su anonimato.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Variable 1: Liderazgo Directivo

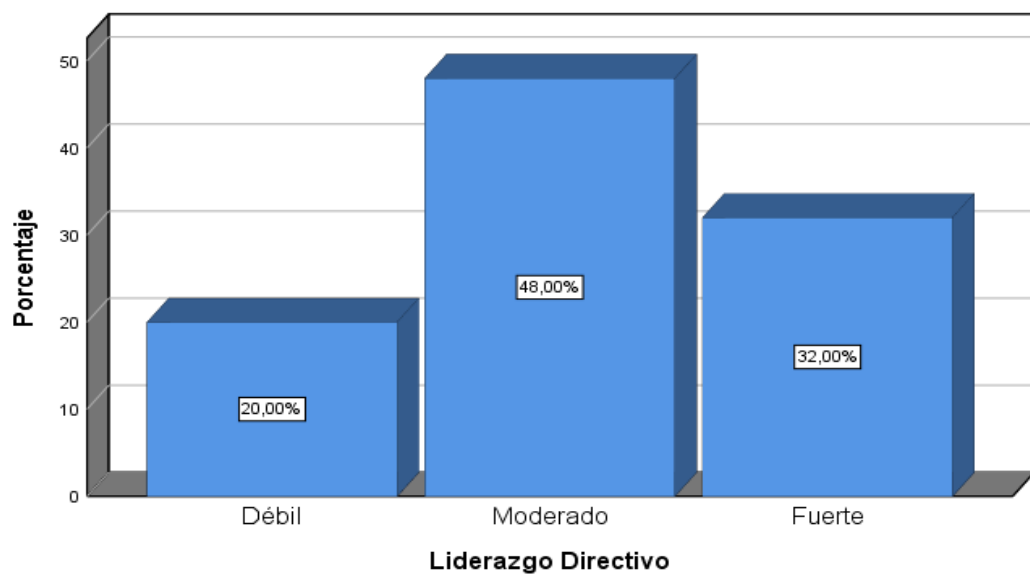
Tabla 1

Niveles del Liderazgo directivo de los jefes del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital de una provincia de, Piura, 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Débil	10	20,0
Moderado	24	48,0
Fuerte	16	32,0
Total	50	100,0

Figura 1

Niveles de frecuencias de la variable Liderazgo Directivo



Conforme a los datos representados en la figura 1 y la tabla 1, un 20.0% demuestran que los jefes del servicio tienen un nivel débil de liderar, mientras que un 48.0% moderado y por último un 32.0% como fuerte, teniendo como resaltante el nivel moderado

Dimensiones de Liderazgo directivo

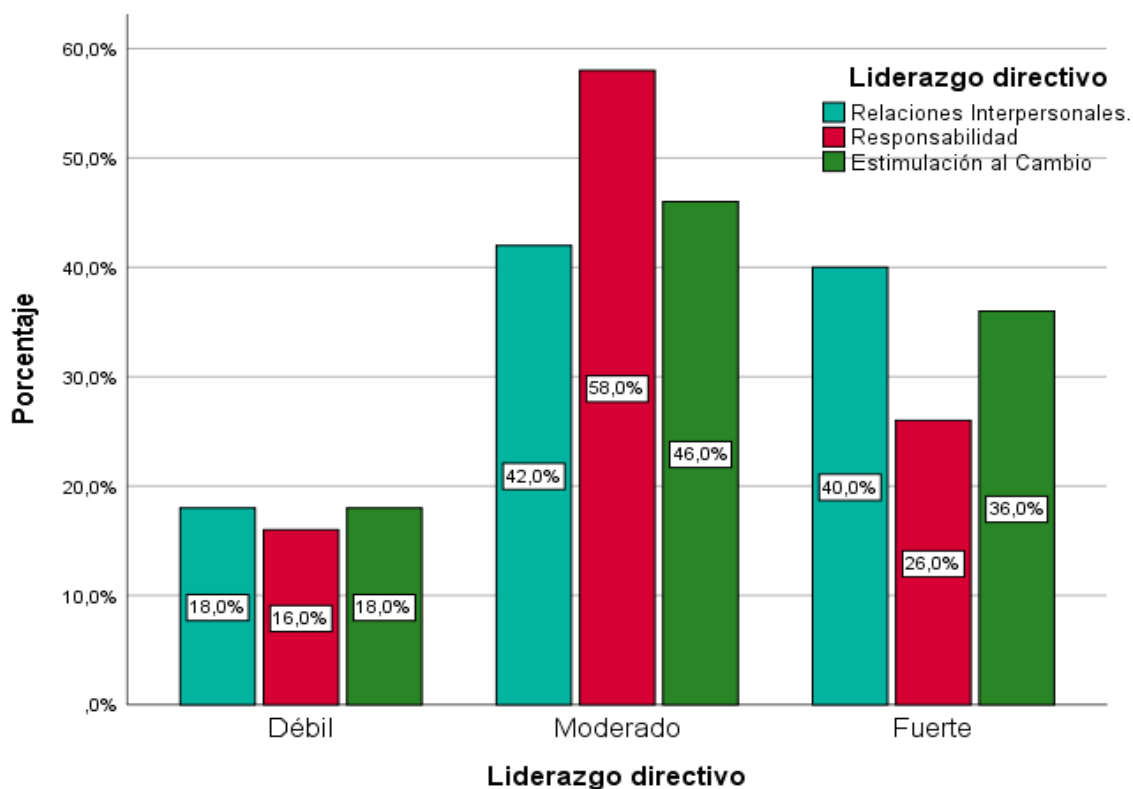
Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del Liderazgo Directivo de los Profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Relaciones Interpersonales	Débil	9	18,0%
	Moderado	21	42,0%
	Fuerte	20	40,0%
Responsabilidad.	Débil	8	16,0%
	Moderado	29	58,0%
	Fuerte	13	26,0%
Estimulación al Cambio	Débil	9	18,0%
	Moderado	23	46,0%
	Fuerte	18	36,0%

Figura 2:

Niveles de frecuencias de las dimensiones del Liderazgo directivo



Los datos revelan en la figura 2 y la tabla 2, en mención a la dimensión Relaciones Interpersonales un 18.0% perciben un nivel débil, por otro lado, el 42.0% moderado y finalmente el 40.0% fuerte, apreciando como sobresaliente el nivel moderado, Asimismo, valorando la dimensión de Responsabilidad de los directivos, en donde se evidencia un 16.0% indica como débil, un 58.0% moderado, teniendo el 26.0% como fuerte, los datos muestran que el nivel sobresaliente es el moderado. Mientras que la dimensión Estimulación al Cambio, un 18.0% expresa débil, un 46.0% moderado y por último 36.0% fuerte, siendo el sobresaliente el nivel moderado

Variable: Satisfacción laboral

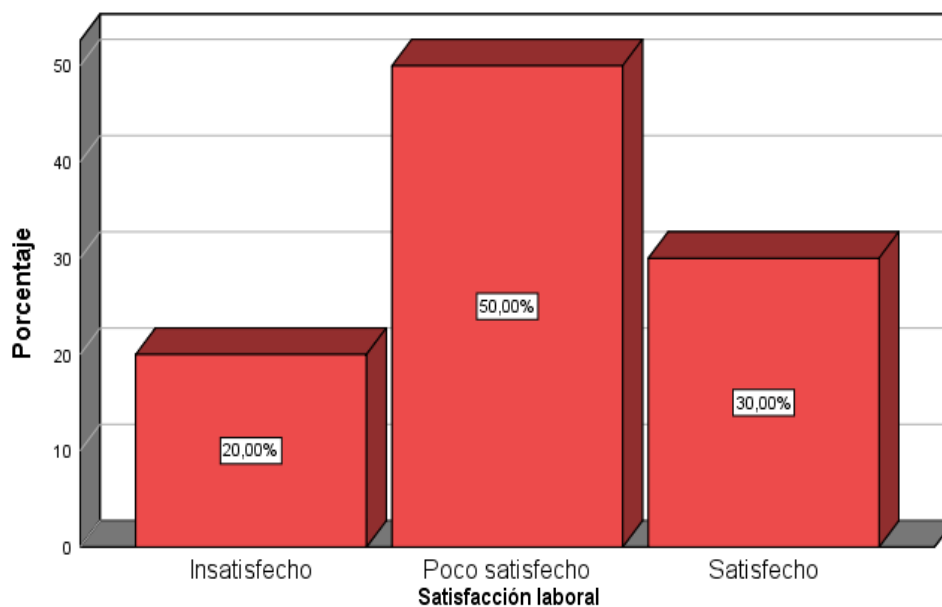
Tabla 3

Niveles de la Satisfacción laboral de los Profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Insatisfecho	10	20,0
Poco satisfecho	25	50,0
Satisfecho	15	30,0
Total	50	100,0

Figura 3

Niveles de frecuencias de la variable Satisfacción laboral



De acuerdo con los resultados obtenidos en la figura y la tabla 3, un 20.0% argumentan un nivel de insatisfecho, entretanto que el 50.0% se encuentra poco satisfecho y finalmente un 30.0% está satisfecho destacando el nivel de satisfacción poco satisfecho

Dimensiones de Satisfacción laboral

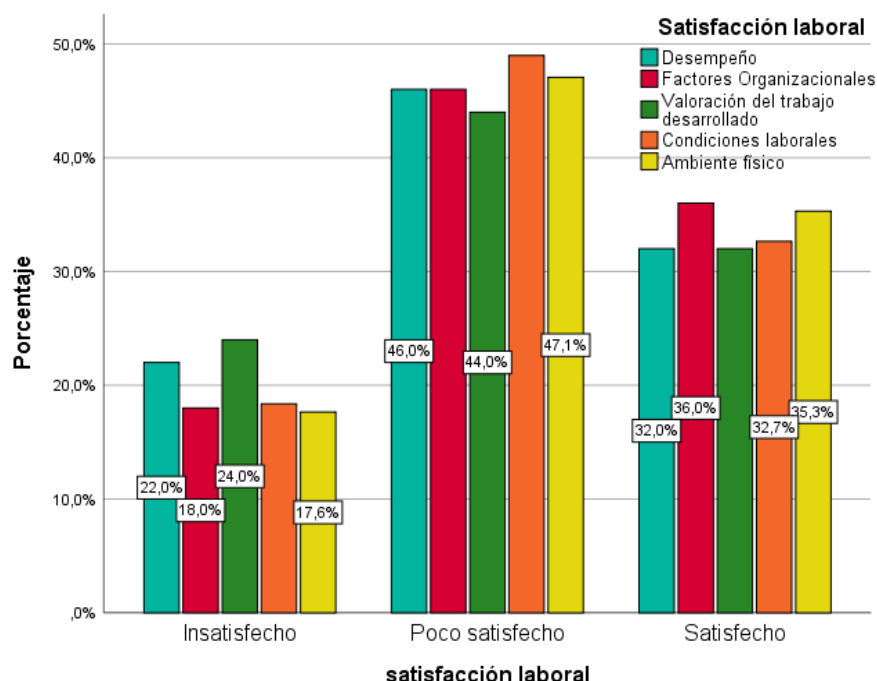
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Satisfacción laboral de los Profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
	Insatisfecho	11	22,0%
Desempeño.	Poco satisfecho	23	46,0%
	Satisfecho	16	32,0%
Factores	Insatisfecho	9	18,0%
Organizacionales	Poco satisfecho	23	46,0%
	Satisfecho	18	36,0%
Valoración del trabajo	Insatisfecho	12	24,0%
desarrollado	Poco satisfecho	22	44,0%
	Satisfecho	16	32,0%
Condiciones laborales.	Insatisfecho	10	20,0%
	Poco satisfecho	24	48,0%
	Satisfecho	16	32,0%
	Insatisfecho	9	18,0%
Ambiente físico.	Poco satisfecho	23	46,0%
	Satisfecho	18	36,0%

Figura 4

Niveles de frecuencias de las dimensiones de Satisfacción laboral



Conforme a los resultados que se obtuvieron en la tabla 4 y presentados en la figura 4, en mención a la dimensión denominada Desempeño un 22.0% de la población evidencian un nivel insatisfecho, por otro lado, un 46.0% poco satisfecho y por último un 32.0% están satisfecho, destacando el nivel poco satisfecho, Asimismo, en la dimensión Factores Organizacionales, en donde se refleja que un 18.0% señala como insatisfecho, un 46.0% poco satisfecho y para finalizar un 36.0% satisfecho, teniendo como sobresaliente el nivel poco satisfecho. En tanto, que la dimensión Valoración del trabajo desarrollado, el 24.0% se encuentra insatisfecho, un 44.0% poco satisfecho y por último el 32.0% de los profesionales manifiestan que están satisfechos con el liderazgo del directivo, siendo el sobresaliente el nivel poco satisfecho, en referencia a la dimensión denominada Condiciones laborales. un 20.0% evidencian un nivel insatisfecho, por otro lado, un 48.0% poco satisfecho y por último un 32.0% satisfecho, teniendo como sobresaliente el nivel poco satisfecho, Asimismo finalmente, se tiene la dimensión Ambiente físico, en donde se refleja que un 18.0% indica como insatisfecho, un 46.0% poco satisfecho y para finalizar un 36.0% satisfecho, apreciando notoriamente el nivel poco satisfecho.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco-Obstetricia de un hospital, Piura, 2021

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión según resultado de significancia:

Determinando si el resultado del nivel de significancia es menor que α , se rechazara la hipótesis Ho

O si se determina el resultado del nivel de significancia es mayor a α , no se rechazará la hipótesis Ho

Prueba de normalidad de la investigación

Para contrastar, la normalidad de la agrupación de datos se aplicó la estadística, de la prueba de Shapiro-Wilk. Se plantea como hipótesis nula Ho) que una muestra proviene de una población normalmente distribuida. ($n \leq 50$).

Criterios:

Si $\text{sig} > 0.05$ determinamos si la muestra proviene de una población normal

Si $\text{sig} < 0.05$ determinamos la muestra no proviene de una población normal

Tabla 5
Prueba de normalidad para $n \leq 50$

<i>Pruebas de normalidad</i>	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	0,946	50	0,003
Relaciones Interpersonales	0,958	50	0,003
Responsabilidad.	0,950	50	0,005
Estimulación al Cambio	0,896	50	0,000
Satisfacción laboral	0,930	50	0,005
Desempeño.	0,906	50	0,001
Factores Organizacionales	0,923	50	0,003
Valoración del trabajo desarrollado	0,877	50	0,000
Condiciones laborales.	0,954	50	0,001
Ambiente físico.	0,886	50	0,000

*. Representa un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al respecto en la matriz de normalidad los datos arrojados muestran que el valor de sig son menores a sig < 0,05, por lo que se determina que la población del estudio no proviene de una población normal lo que permite aplicar la prueba no paramétrica; Rho de Spearman.

Prueba estadística

Se utilizo la prueba estadística inferencial Rho de Spearman

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Rho Spearman: Liderazgo directivo y Satisfacción laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

			Liderazgo	Satisfacción
		<i>Correlaciones</i>	Directivo	laboral
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de	1,000	0,879**
Spearman	Directivo	correlación		
n		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Satisfacción	Coeficiente de	0,879**	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

La tabla demuestra que el valor de la correlación es de $r = 0.879$, lo que señala una relación significativa alta entre Liderazgo Directivo y Satisfacción laboral, partiendo como base el valor de $\text{sig} = 0,000 < 0.05$, por ello, se acepta la hipótesis alterna dejando de lado la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021

H1: Existe relación significativa entre Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Rho Spearman: Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

		<i>Correlaciones</i>		Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación		1,000	0,895**
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		N		50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación		0,895**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,000	.
		N		50	50

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

Se observa correlación significativa alta de $r = 0.895$, entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable satisfacción, en donde el valor $\text{sig} = 0,000 < 0.05$, por lo que, se concluye rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la responsabilidad y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: Responsabilidad y Satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

<i>Correlaciones</i>		Responsab	Satisfacción
		ilidad.	laboral
Rho de Spearman	Responsabilid	1,000	0,723**
	ad.	.	0,000
	N	50	50
<hr/>			
	Satisfacción	0,723**	1,000
	laboral	0,000	.
	N	50	50

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

Los datos presentados muestran que la relación que existe entre la dimensión responsabilidad que tiene el directivo y la variable satisfacción, es una relación significativa alta de $r= 0.723$ porque se parte de $\text{sig}= 0,000 < 0.05$, en consecuencia, se niega la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis específica 2

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la estimulación al cambio y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

H1: Existe relación significativa entre la estimulación al cambio y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: Estimulación al Cambio y Satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021

<i>Correlaciones</i>		Estimulación al Cambio	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,653**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	50	50
	Coefficiente de correlación	0,653**	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Demuestra relación significativa moderada de $r = 0.653$, entre Estimulación al Cambio que tiene el directivo y Satisfacción laboral de los profesionales, en donde el $\text{sig} = 0,000 < 0.05$, por esta razón, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis específica 3

V. DISCUSIÓN

En la investigación los resultados descriptivos e inferencial para correlacionar ambas variables Liderazgo directivo y Satisfacción laboral de acuerdo con los objetivos y el problema los hallazgos evidencian que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es ($r = 0,879$)

Los resultados obtenidos orientan a que los objetivos planteados se cumplen, la metodología aplicada fue el método hipotético deductivo que acepta formulaciones con características hipotéticas y los presenta como tal, si fuera una preposición de ellos, en vinculación de diferentes técnicas, se determinarían soluciones que confirmaran con hechos, permitiendo hacer el contraste de las hipótesis, la muestra de estudio estuvo conformada por 50 Profesionales que pertenecen al área Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021

Los resultados estadísticos de la variable 1 liderazgo directivo en la tabla y la figura 1 de los 50 profesionales que constituyeron el total de la muestra en el presente estudio el 20% perciben un nivel de liderazgo directivo débil, mientras que un 48.0% nivel moderado y finalmente un 32% un nivel fuerte, teniendo como sobresaliente el nivel moderado; lo sustenta (Chiavenato, 2018) El liderazgo es el poder de influir de manera interpersonal en la conducta de las personas de forma persuasiva mediante la comunicación humana con la finalidad de obtener resultados positivos.

Los resultados en la figura 3 y la tabla 3, de los datos estadísticos de la variable 2 satisfacción laboral arrojó 20.0% de los profesionales tienen un nivel insatisfecho, mientras que un 50.0% poco satisfecho y por último el 30.0% como satisfecho, destacando el nivel poco satisfecho de las percepciones presentadas permiten considerar que la satisfacción laboral en el área de salud va estar influenciado por el liderazgo de directivo, lo sustenta Hanoun (2018) quien manifestó que la satisfacción laboral, es la actitud, y se diferencia de la motivación, satisfacción se enfoca en las emociones y sentimientos afectivos positivos que el trabajador siente frente al puesto de trabajo y a las derivaciones posibles que proceden.

Así mismo encontramos datos similares en el estudio realizado por Miranda (2018) Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los

empleados municipales del área de saneamiento básico en la ciudad de Puno-2015 cuya metodología no difiere con la naturaleza de la metodología utilizada en el estudio ya que el estudio fue de tipo aplicada de nivel correlacional, con el método hipotético deductivo descriptivo, enfoque cuantitativo siendo el diseño de estudio no experimental transversal, para valorar la relación se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados han sido similares con la investigación, el 51% de los profesionales manifiestan el nivel medio de satisfacción laboral datos comparándolo al 50% de profesionales que presentan estar poco satisfechos, así como una alta y significativa relación ($r = 0.903$, $\text{sig} < 0,005$) entre ambas variables, siendo semejante al estudio presentado.

Así mismo la investigación de Villegas (2017), quien investigó La cultura organizacional y la satisfacción laboral. en la farmacéutica en la ciudad de Guacara en Venezuela. Obtiene resultados similares a los que se determinó en la variable satisfacción laboral ya que sus resultados determinan que los profesionales se encuentran moderadamente insatisfechos con el 57% siendo similares a los datos que determinaron que los profesionales se encuentran pocos satisfechos con el 50% e insatisfechos con el 20% observando tendencia a la insatisfacción porque las dimensiones analizadas en esta variable determinan el nivel sobresaliente poco satisfechos en las cinco dimensiones en el desempeño, factores organizacionales, valoración del trabajo, condiciones laborales y ambiente físico, igualmente en la investigación de Villegas los siete dimensiones analizados en la comunicación, condición laboral, ambiente físico, supervisión, reconocimiento, beneficios económicos, políticas y normas, , también tienen tendencia a insatisfacción. A pesar de que el trabajo fue bajo una metodología de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo de relación causa y efecto. Con la muestra de 21 trabajadores.

De acuerdo con la hipótesis general los resultados evidencian que existe relación directa positiva entre ambas variables del estudio por el valor, ($Rho = ,879$ y $\text{Sig} = 0,000$) los valores permiten que se acepte la hipótesis alterna ya que, si se presenta conexión positiva, alto y significativa. Los resultados mostrados de esta investigación son similares a los hallazgos del estudio realizado en Brasil por (Moura, 2019) denominado Liderazgo y satisfacción laboral del servicio móvil de atención de emergencia en la ciudad de Sao Paulo, el cual tuvo como objetivo identificar la relación entre la práctica del Coaching de Liderazgo de los

profesionales de enfermería que ocupaban el cargo de coordinadores con la autopercepción de la satisfacción del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Fue un estudio descriptivo correlacional que aplicó el instrumento el Cuestionario de Autopercepción para medir el liderazgo de los once coordinadores y de Técnico de Enfermería, la muestra la conformó 155 personas, con la metodología aplicada similar a la del presente estudio que es la prueba de Rho Spearman ($p < 0,05$), los resultados arrojaron que: hay alta correlación de la práctica del Coaching con la satisfacción con el valor ($p = 0,001$), obteniendo una alta correlación (coeficiente de Spearman 0,835). Entre liderazgo y satisfacción laboral; lo sustentan: (Chiavenato, 2018) y (Hanoun, 2011).

Por lo consiguiente la relación en aceptar la hipótesis general en el estudio de Gallegos, y Miranda, (2019) que existe influencia de los estilos de liderazgo sobre la satisfacción laboral es similar con la hipótesis de la presente investigación, quien investigó Influencia en los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción. Tuvo como objetivo general Predecir los estilos de liderazgo sobre las dimensiones de la satisfacción organizacional. A pesar de que la metodología difiere en algunos aspectos con la metodología utilizada porque el estudio fue descriptivo. De enfoque cuantitativo de corte regresional y transversal utilizando la prueba de T student y nivel de significancia, además de que la muestra la conforman personas de dos ciudades de Lima y Arequipa con un total de 251 profesionales. Los datos muestran relación positiva y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral los estilos de liderazgo si predice significativamente a las dimensiones de la satisfacción laboral. Con el coeficiente de regresión de 0.137 que representa una relación alta y significativa.

En relación con los datos obtenidos en el trabajo por Guerrero (2016) La satisfacción laboral de los trabajadores y el estilo de liderazgo y efecto con el compromiso organizacional. En Guayaquil Ecuador, determino que afirma su objetivo que si tiene influencia positiva y significativa el estilo de liderazgo en la satisfacción laboral en las empresas de servicios con el resultado de correlación Lo que determina que el clima organizacional si depende de un buen nivel y estilo de liderazgo y de mantener a los trabajadores satisfechos además que el estilo de liderazgo más frecuente e influyente es el estilo transformacional en relación con la satisfacción laboral con coeficiente de Spearman 0,55. La investigación aplicó

la metodología de tipo cuantitativo de nivel correlación causal – transeccional aplicando la lógica deductiva, la muestra se tomó de manera probabilística conformada por 385 personas, utilizó tres instrumentos validados en estudios anteriores; los resultados fueron que el liderazgo transformacional influye en conseguir la satisfacción laboral alta además que si se encontró conexión efectiva en las tres variables sin embargo dedujo que el compromiso organizacional afecta la relación entre las dos primeras variables.

Estos resultados no difieren mucho a pesar de la muestra y del estudio de una variable más porque los datos obtenidos de relación entre las variables de liderazgo y satisfacción son similares.

En el contraste de la hipótesis específica 1, presentada en la tabla 6 según el Coeficiente de correlación de Spearman demuestra que existe relación alta entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral; ($Rho = ,895$ y $Sig = ,000$) se evidenció que se admite la hipótesis específica 1 ya que si se presenta un vínculo positivo, alto y significativo. Es similar al estudio realizado por Bazán, en el Hospital Cayetano Heredia titulado: Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación, en el 2016 utilizando la metodología empleada es similar a la investigación es Hipotético-deductivo, descriptiva con nivel correlacional, con diseño no experimental transversal la muestra constituida por 80 profesionales de manera que fue censal, se aplicaron dos instrumentos para cada variable el estudio concluyo que existe relación significativa por que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.620 entre relaciones interpersonales en el liderazgo y satisfacción laboral; lo sustentan: (Chiavenato, 2018) y (Hanoun, 2011).

En el contraste de la hipótesis específica 2, se evidencia el Coeficiente de correlación de Spearman entre la responsabilidad y satisfacción laboral, los resultados orientan que existe relación alta, ($Rho = 0,723$ y $Sig = ,000$) se evidenció que se acepta la hipótesis 2 ya que si se presenta un vínculo positivo, alto y significativo. Se adhiere López (2017) en su investigación denominada “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los empleados del área de operaciones de una institución pública”, manifiestan que el liderazgo es fundamental en los servicios de salud para ello decide investigar si existe relación en la variable dependiente estilo de liderazgo en los jefes del área y la satisfacción en su trabajo,

durante el periodo de estudio, cuya metodología es hipotética - deductiva, tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, realizando encuestas a toda la población que está constituida por 38 colaboradores en base a un cuestionario con respuestas cerradas y medidas en la escala de Likert, en sus conclusiones se encontró una correlación de 0,687 entre la responsabilidad del líder y satisfacción; lo sustentan: (Chiavenato, 2018) y (Hanoun, 2011).

Los resultados son diferentes en comparación con los datos obtenidos respecto a las dimensiones en el estudio de Coffre (2015) titulado Clima Laboral de los Enfermeros de un hospital Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014, cuyo metodología es similar a la presente investigación ya que fue aplicada con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo aplicando el diseño transversal con la población cercana a la estudiada de 46 enfermeros como muestra por conveniencia, los resultados fueron: que el 78% la responsabilidad de los enfermeros en sus funciones es bien hecha. Asimismo, el 67.39% manifiesta un buen sistema de ascensos y el 78.26% menciona que no se brinda ningún tipo de recompensas, de reconocimiento ni estimulación por un buen trabajo, pero sin embargo el 86.96% manifiestan que existen buenas relaciones interpersonales entre el jefe y los trabajadores, demostrando que el estudio tiene relación positiva con las variables.

También son diferentes a los hallazgos encontrados en el trabajo de Caal (2015) quien investigo Satisfacción Laboral y Clima laboral, en la Dependencia Administrativa de una Institución Pública, ciudad de Guatemala, con el objetivo de determinar la correlación de la satisfacción y el clima laboral de los empleados de dicha área, cuyo trabajo sigue la misma metodología utilizada en el presente estudio de tipo descriptiva no experimental, cuyo enfoque es cuantitativo utilizando el análisis estadístico Con una muestra de 159 personas el muestreo fue aleatorio, con el estadístico Rho Spearman, Comprobó que existe relación directa en los factores con el coeficiente de correlación 0,0864 y que producen algún grado de satisfacción en el 65% en las condiciones físicas, sociales y control técnico. el clima organizacional se encuentra en un nivel débil y que es afectado por las relaciones interpersonales, la comunicación y el reconocimiento en un 47 a 54 %. El estudio concluyo que si hay influencia entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

En la revisión de acuerdo con la hipótesis específica 3, detallada en la tabla 8 se observa el Coeficiente de correlación de Spearman de la estimulación al cambio y satisfacción laboral, que los resultados reflejan relación moderado ($Rho = 0,653$ y $Sig = 0,000$) por lo tanto se acepta la hipótesis específica 3 porque se presenta un vínculo positivo, alto y significativo. Es similar al estudio de Zita y López en la tesis Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los enfermeros cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros usando la metodología cuantitativa, observacional, descriptivo, de nivel correlacional, de corte transversal. Con 150 profesionales para la muestra. Aplicando la técnica encuesta, el instrumento fue el Cuestionario Multifactorial MLQ 5S, conformado por 70 ítems, Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS. Arrojando como resultados que existe una relación directa de 0,723, entre la estimulación al cambio de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, lo sustentan: (Chiavenato, 2018) y (Hanoun, 2011).

VI. CONCLUSIONES

1. Aplicando las evidencias estadísticas se demuestra correlación positiva alta, entre el liderazgo directivo de los jefes de servicio de Gineco Obstetricia y la satisfacción laboral del personal del servicio mencionado de un hospital, Piura, 2021 ($r = 0,879$, $\text{sig} < 0.00$)
2. Se comprueba que existe correlación positiva alta, en las relaciones interpersonales que presentan los directivos y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021. ($r = 0,895$, $\text{sig} < 0.00$)
3. Se comprueba que existe relación positiva alta, en la responsabilidad de los directivos del servicio y la satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021. ($r = 0,723^*$, $\text{sig} < 0.00$)
4. Se comprueba que existe relación positiva alta, entre la estimulación al cambio y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021 ($r = 0,653$, $\text{sig} < 0.00$)

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Según los hallazgos encontrados se recomienda a la alta gerencia del hospital investigado y a los hospitales de Piura, implementar y poner en práctica el buen manejo de liderazgo en los profesionales que ocupan un cargo directivo para el provecho de los trabajadores de dicha institución, y estimular la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia.
- 2.** Se recomienda a la gerencia fortalecer las relaciones interpersonales entre los directivos y los trabajadores para lograr relaciones interpersonales positivas que permitan la satisfacción y el clima laboral adecuado en los profesionales.
- 3.** Se recomienda a la gerencia dar a conocer a los profesionales los resultados de la investigación proponer capacitaciones para fomentar la responsabilidad de los profesionales para prevenir consecuencias a futuro en los profesionales.
- 4.** Se recomienda a la gerencia, junto con los directivos de servicio de Ginecología y de Obstetricas la invitación de un coaching en liderazgo para desarrollar actitudes de cambio incentivando a mejorar el bienestar colectivo de los trabajadores para lograr la satisfacción laboral

REFERENCIAS

- Arévalo, A. (2018). *La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias comunes del grupo de trabajo de producción de la central*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/61777/1/T2605-MDTH-Arevalo-La%20influencia.pdf>
- Bustamante, M. A. (2017). Análisis de las variables asociadas. *Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas*, 16(1). Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750138001>
- Bazán, M. C. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales del departamento de medicina física y rehabilitación*. Lima-Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra edición)*. México: Pearson Educación.
- Berajano, P. G. (2013). *Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Retención del personal*. Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Medellín. Obtenido de
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Bisquerra, R (2013). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona CEPAC.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row
- Business School. (11 de septiembre de 2018). *Liderazgo directivo desde distintos enfoques*. Obtenido de <https://www.grupoioe.es/liderazgo-directivo/>
- Caal. (2015). *Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional, Evaluación Y Análisis Comparativo Entre Dependencias Administrativas De Una Institución Pública*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4983.pdf
- Cabrera, G. (2017). *Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital llo*. Obtenido de :
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6458/MDMcamegv.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Carrasco, D. (2015). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos
- Chiavenato, I. (19 de junio de 2018). Liderazgo en la Gestión Empresarial Informativa. *Universidad Pontificia Boliviana, Revista de Ciencias Estratégicas*. Colombia, Medellín. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. (8. edición, Ed.) México F. D., México: Ed. Mc Graw Hill/Interamericana de México.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7. Edición, Ed.) Mexico: Editorial. Mc Graw —Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional Dinámica del Éxito en las Organizaciones. (2 Edición). (R. d. Alayón, Ed.) Mexico. Recuperado el 17 de Julio de 2021, de https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Coffre, J. (2015). *Clima Laboral Percibido Por Los Profesionales De Enfermería De un hospital General Liborio Panchana Sotomayor*. Santa Elena .
- Fairlie, E. (2013). Diagnóstico del clima laboral entre administrativos nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la universidad nacional mayor de San Marcos. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 16(31), 7-17.
- Friedman, M. (1956). *Studies in the Quantity Theory of Money*, Chicago University Press, 1956
- Gaitán, J.A. y Piñuel, J.L. (1998). *Técnicas de investigación en Comunicación Social*. Madrid. Editorial Síntesis.
- Gallegos, G., y Miranda. A. (2019). “*Influencia en los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción*” Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_MAODP_16-2_06_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gamboa, E. J. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de Psicología Organizacional: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

- García, J. (2016). Metodología de la investigación para administradores. Ediciones en la U, 2016.
- Gerra, L. K. (Diciembre de 2018). Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout en. *Universidad Cesar Vallejo*. Sullana, Sullana, Perú. Recuperado el 17 de julio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26018/Altamirano_HLK.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Guerrero, M. A. (25 de Octubre de 2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 1(10), 134-144. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v1.10.2016.106>
- Hernández, et al. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, S. (1996). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper, New York.
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. En J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), Leadership. The cutting edge. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Hurtado, I y Toro, J (2001). *Paradigma y métodos de investigación en tiempo de cambio*. México: Edit. Limusa.
- INEI, I. N. (2014). *Encuesta nacional de satisfacción del usuario del aseguramiento universal en salud*. Lima.
- Kausel, E. (2010). Análisis de las propiedades métricas de un cuestionario basado en la teoría tridimensional de liderazgo. Obtenido de Universidad de Chile; Facultad de Economía y Negocios. Chile: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139904>
- Kluwer, W. (2013). *Ambiente de Trabajo*. Obtenido de <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H>

4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDsyNjtbLUouLM_DxblwMDS0MDIwuQ
QGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAEgslqTUAAAA=WKE

- Koontz, H y Wehrich, M. (1991). *Administración*. USA: Editorial Mc Graw Hill.
- Litwin, G., y Stringer. R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University
- Lozano, E. F. (2015). *Estilos de Liderazgo y su Relación con el Crecimiento*. Universidad Peruana Unión, Lima, Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/158/Edwin_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lockward, A. M. (julio- setiembre de 2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad - Red de Revistas científicas de América Latina y el Caribe*, XXXVI(3), 464-502. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87022526005.pdf>
- Manso, P. J. (27 de Abril de 2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Maslow, A. (1987). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos, S.A
- McGregor, D. (1960). *Douglas McGregor El lado humano de las organizaciones (1960)*. Recuperado el 24 de Abril de 2021, de DocPlayer: <https://docplayer.es/38689659-Douglas-mcgregor-el-lado-humano-de-las-organizaciones-1960.html>
- Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187
- Miranda, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de Saneamiento Básico De Puno S.A. Perú*. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, R. (2017). *El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores Administrativos y CAS de la Municipalidad Provincial de Trujillo – Año*

- 2017.Universidad César Vallejo.Trujillo-Perú. Obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9875/morales_ar.pdf?sequence=1
- Mogollon, M. M. (Abril de 2018). *Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Los Enfermería en el Hospital Minsa de la Amistad Perúcorea Santa Rosa II – Piura*, En Abril 2018. Piura, Perú. Recuperado el 16 de julio de 2021, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1144/CIE-MAR-MOG-18.pdf?sequence=1>
- Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57.
- Moura, E. A. (2019). Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. colombia. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/?lang=es>
- OMPI. (2016). Organización Mundial de Propiedad Intelectual. Revista de la OMPI, Número 4/2016 (agosto).
- Quito, L. J. (2017). *Nivel de Satisfacción y su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de un hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017*. Huaraz, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29672>
- Rafferty, A. y Griffin, M.(. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual andempirical extensions. *Science Direct*,, 15(13), 329 –354.
- Reporte global Randstadwork monitor Q3. (2018). Obtenido de <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20encuesta%20reporte%20global,%25%20y%20Hong%20kong%2046%25>.
- Reyes, L., Pineda, A., y Cotuiño, A. (2015). Liderazgo transformacional. Recuperado de <https://es.slideshare.net/alvarocoutino/lliderazgo-transformacional>
- Robbins. (1998). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias. Aplicaciones*. (8. Edición, Ed.) Mexico: Prentice hall hi.A., V.

- Rocha, C. M. (2015). Metodología de la investigación. Oxford University Press.
- Rodríguez, C. (2002). *Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*,. Granada. Obtenido de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Rodríguez, E. M. (07 de Septiembre de 2018). *Teorías del Liderazgo*. Obtenido de Revista de psicología Las Mentes Maravillosas: <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>.
- Saldaña, M. R. (07 de 7 de 2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. Obtenido de <file:///C:/Users/familia/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf>
- Sanchez, D. I. (2019). Análisis al proceso de almacenamiento de la empresa Demafer S.R.L, de la ciudad en Trujillo,2018. Universidad Privada del Norte. Obtenido de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21847/Sanchez%20Mari%c3%b1os%20Denis%20Ivan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stinger, L. (08 de Enero de 2013). *Los 9 factores que determinan el clima organizacional*. Obtenido de <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: a survey of the literature. *Journal of Psychology*
- Tamayo, M. (2008). *Metodología de la Investigación* (2a. ed.). Buenos Aires: Ateneo
- Taylor, C. (12 de 05 de 2020). Antecedentes y desarrollo de las teorías de liderazgo. *antecedentes y desarrollo de las teorías de liderazgo*. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vargas, C. y Zevallos, L. (2013). *Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA en Tacna(Tesis de pregrado)*. Obtenido de Universidad Católica de "Santa María". Perú.
- Villegas, C. F. (2017). *Impacto De La Cultura Organizacional Sobre La Satisfacción Laboral. Caso Empresa Farmacéutica Ubicada en Guacara Estado Carabobo*. Obtenido de Universidad De Carabobo Facultad De Ciencias

Económicas Y Sociales. Dirección de estudios De Postgradomaestría En Administración Del Trabajo y Relaciones Laborales Campus Bárbula.

Wolters, K. (12 de Diciembre de 2020). *Ambiente de Trabajo* . Obtenido de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDSyNjtbLUouLM_DxblwMDS0MDIwuQQGZapUtckhIQaptWmJOcSoAEgslqTUAAAA=WKE

Zita, S, y Lopez, R. (2019). *Estilos De Liderazgo Y Satisfacción Laboral en los enfermeros” con la finalidad de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital “Alberto Sabogal Sologuren.* Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3555/Cjahuay%20y%20Lopez_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de Consistencia

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de los Profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales de del Servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021? Problemas específicos 1. ¿Existe relación en las relaciones interpersonales del líder y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021? 2. ¿Existe relación con la responsabilidad y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco-Obstetricia de un hospital, Piura, 2021. Objetivos específicos 1 Establecer las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021 2. Identificar la relación de la responsabilidad del líder y la satisfacción laboral los profesionales de Gineco- Obstetricia de un hospital, Piura, 2021	Hipótesis general: Existe relación significativa en el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales del Servicio de Gineco Obstetricia de un hospital. Piura, 2021 Hipótesis específicas: 1.Existe relación significativa en las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021 2. Existe relación significativa en la responsabilidad y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021 3 Existe relación significativa en la	Variable 1: Liderazgo Directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Relaciones interpersonales	- Comunicación con los trabajadores. -Genera confianza a los trabajadores. -Genera miedo o temor -Participación -Escucha activa en los trabajadores -Iniciativa en la interacción	1-6	Ordinal.	Ordinal. TS (Totalmente satisfecho) (5) AS (Algo satisfecho) (4) PS (Poco satisfecho) (3) AI (Algo insatisfecho) (2) TI (Totalmente insatisfecho) (1)
Responsabilidad	-Cumplimiento de desempeño en sus funciones. -Cumplimiento de horarios. -Coordinación. -Asume sus errores. -Interés por el desarrollo laboral del trabajador.	7-11					
Estimulación al cambio.	-Capacidad de ejemplo. -Capacidad de liderazgo. -Flexibilidad e innovación. -Capacidad de enseñar y orientar. -Estimula a tener una visión compartida y optimista.	12-16					
				Variable 2: Satisfacción laboral			

3. ¿Existe relación con la estimulación al cambio y la satisfacción laboral los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021?	3. Precisar la relación de la estimulación al cambio y la satisfacción laboral los profesionales de Gineco- Obstetricia de un hospital, Piura, 2021	la estimulación al cambio y satisfacción laboral los profesionales de Gineco Obstetricia de un hospital, Piura, 2021	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desempeño</td> <td>-Motivación. -Autonomía.</td> <td>17-18</td> <td rowspan="5">Ordinal.</td> <td rowspan="5">Ordinal. TS (Totalmente satisfecho) (5) AS (Algo satisfecho) (4) PS (Poco satisfecho) (3) AI (Algo insatisfecho) (2) TI (Totalmente insatisfecho) (1)</td> </tr> <tr> <td>Factores organizacionales</td> <td>-Ambiente de trabajo. -Información oportuna -Trabajo organizado</td> <td>19-21</td> </tr> <tr> <td>Valoración del trabajo</td> <td>-Valoración por parte del personal directivo. -Valoración con los compañeros de trabajo.</td> <td>22-23</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Condiciones Laborales</td> <td>-Supervisión laboral. -Posibilidad de escalar en el gremio.</td> <td rowspan="2">24-30</td> </tr> <tr> <td>-Nivel de trabajo. -Remuneración. -Cantidad de trabajo. -Equidad. -Apoyo directivo.</td> </tr> <tr> <td>Ambiente físico</td> <td>-Condiciones en ventilación -Condiciones de iluminación</td> <td>31-32</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Desempeño	-Motivación. -Autonomía.	17-18	Ordinal.	Ordinal. TS (Totalmente satisfecho) (5) AS (Algo satisfecho) (4) PS (Poco satisfecho) (3) AI (Algo insatisfecho) (2) TI (Totalmente insatisfecho) (1)	Factores organizacionales	-Ambiente de trabajo. -Información oportuna -Trabajo organizado	19-21	Valoración del trabajo	-Valoración por parte del personal directivo. -Valoración con los compañeros de trabajo.	22-23	Condiciones Laborales	-Supervisión laboral. -Posibilidad de escalar en el gremio.	24-30	-Nivel de trabajo. -Remuneración. -Cantidad de trabajo. -Equidad. -Apoyo directivo.	Ambiente físico	-Condiciones en ventilación -Condiciones de iluminación	31-32
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																						
Desempeño	-Motivación. -Autonomía.	17-18	Ordinal.	Ordinal. TS (Totalmente satisfecho) (5) AS (Algo satisfecho) (4) PS (Poco satisfecho) (3) AI (Algo insatisfecho) (2) TI (Totalmente insatisfecho) (1)																						
Factores organizacionales	-Ambiente de trabajo. -Información oportuna -Trabajo organizado	19-21																								
Valoración del trabajo	-Valoración por parte del personal directivo. -Valoración con los compañeros de trabajo.	22-23																								
Condiciones Laborales	-Supervisión laboral. -Posibilidad de escalar en el gremio.	24-30																								
	-Nivel de trabajo. -Remuneración. -Cantidad de trabajo. -Equidad. -Apoyo directivo.																									
Ambiente físico	-Condiciones en ventilación -Condiciones de iluminación	31-32																								
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizada																							
Enfoque: Cuantitativa Método: Hipotético deductivo Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño No Experimental – Transaccional	Población: constituida por todos los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un hospital de apoyo Sullana Muestra Censal	Variable 1: Liderazgo Directivo Técnicas: encuesta. Instrumentos: cuestionario Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario	DESCRIPTIVA: Presentación en tablas de frecuencias, porcentajes y figuras de las variables y sus dimensiones INFERENCIAL: La contrastación de hipótesis se llevó a cabo con el coeficiente Rho Spearman																							

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variabes de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo Directivo	El liderazgo es el poder influir de manera interpersonal en la conducta de las personas de forma persuasiva mediante la comunicación humana con la finalidad de obtener resultados positivos. (Chiavenato I. , 2018)	Es el nivel de liderazgo que tiene el personal que labora en obstetricia, el cual será medido mediante un cuestionario de selección múltiple.	Relaciones Interpersonales. Es la relación de dos o más personas de forma reciproca positiva que hace un ambiente de trabajo saludable amistoso (Bisquerra, 2013)	Fluidez en la comunicación con los trabajadores.	1. EL directivo se comunica constantemente de manera fluida conmigo y mis compañeros	Ordinal. TS: Totalmente satisfecho AS: Algo satisfecho PS: Poco satisfecho AI: Algo insatisfecho TI: Totalmente insatisfecho
				Genera confianza a los trabajadores.	2. El directivo le Inspira confianza.	
				Genera miedo o temor	3. El directivo le Inspira miedo o temor	
				Participación	4. El directivo les deja que participen en la planificación de actividades y tareas	
				Escucha activa en los trabajadores	5. El directivo practica la escucha activa de los trabajadores tomando en cuenta sus opiniones y toma de decisiones.	
				Iniciativa en los vínculos de interacción	6. El directivo tiene iniciativa en vínculos de interacción con los trabajadores	
			Responsabilidad. Es la competencia que tiene el ser humano como virtud para asumir con ética, reconocer y aceptar las acciones ejecutadas de forma justa, consciente y libremente (Wolters Kluwer, 2020)	Cumplimiento de desempeño en sus funciones.	7. El directivo delega funciones y actividades imponiéndolas.	
				Cumplimiento de horarios.	8. El directivo cumple puntualmente su horario de trabajo	
				Coordinación.	9. El directivo realiza las coordinaciones para asegurar la productividad para el éxito de la institución.	
				Asume sus errores.	10. Asume sus errores en las decisiones tomadas.	
				Interés por el desarrollo laboral del trabajador.	11. El directivo se interesa por el crecimiento personal y laboral del personal.	

Estimulación al Cambio. El directivo anima a los trabajadores a proponer ideas innovadoras, con visión a futuro provocando compromiso, aspiraciones y altas expectativas en el trabajo (Edgar Kausel, 2010)	Capacidad de ejemplo.	12. El directivo promueve con su ejemplo el trabajo y la realización de tareas
	Capacidad de liderazgo.	13. El directivo muestra buen ejemplo de liderazgo y trabajo.
	Flexibilidad e innovación.	14. El directivo flexibiliza ante situaciones adversas y problemáticas
	Capacidad de enseñar y orientar.	15. Le enseña y orienta en tareas o actividades que desconoce con facilidad.
	Estimula a tener una visión compartida y optimista.	16. Estimula a los trabajadores tener una visión compartida y optimista

Matriz de Operacionalización Variable 2

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral, es la actitud, y se diferencia de la motivación, satisfacción se enfocan en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las derivaciones posibles que proceden de él (Hanoun,G, 2011).	Es el nivel de complacencia que tiene el personal que labora en obstetricia, el cual será medido mediante un cuestionario de selección múltiple.	Desempeño. Es el grado de cumplimiento y rendimiento de empleado y su forma de actuar en las funciones que ejerce. (EcuRed, 2009)	Motivación.	17. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.	Ordinal. TS: Totalmente satisfecho AS: Algo satisfecho PS: Poco satisfecho AI: Algo insatisfecho o TI: Totalmente insatisfecho o
				Autonomía.	18. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo	
			Factores Organizacionales. Son los componentes que se desarrollan dentro de una empresa y pueden modificar las circunstancias en el área de trabajo. (Castillo, 2013)	Ambiente de trabajo.	19. El ambiente de trabajo que existe en el servicio que laboro.	
				Información oportuna	20. La información que proporcionan en el servicio para realizar mejor el trabajo.	
				Trabajo organizado	21. La manera como está organizado el trabajo en el servicio	
			Valoración del trabajo desarrollado. Es la importancia y estima que se le da al desempeño que realiza el empleado en sus funciones diarias en la organización que labora Failer (2013)	Valoración por parte del personal directivo.	22. El directivo valora el trabajo realizado.	
				Valoración con los compañeros de trabajo.	23. Los compañeros de trabajo valoran el trabajo realizado en el servicio	
			Condiciones laborales. Es el conjunto de factores vinculados al trabajo de acuerdo con la prestación que el empleado desempeña según su	Supervisión laboral.	24. La manera como el equipo directivo supervisa el trabajo	
				Posibilidad de escalar en el gremio.	25. Posibilidades que se brindan en promover a un puesto directivo.	
				Nivel de trabajo.	26. El nivel laboral que tengo.	

perfil profesional en una organización (Kluwer, 2013)

Remuneración.	27. la remuneración salarial que recibe.	
Cantidad de trabajo.	28. La cantidad y horas de trabajo que se le atribuye.	
Equidad.	29. El directivo los trata con equidad	
Apoyo directivo.	30. el directivo brinda apoyo y facilidades para que se desarrolle profesionalmente.	
Ambiente físico. Es el conjunto de factores o aspectos materiales o de infraestructura que influyen de manera agradable sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores en la actividad laboral (Kluwer, 2013)	Condiciones en ventilación	31. La ventilación del espacio físico donde laboro
	condiciones de iluminación	32. La iluminación del espacio físico donde trabajo

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento fue elaborado a y adaptado a criterio de la autora de la investigadora

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador se le agradece que responda con un aspa las preguntas según su percepción sobre el liderazgo que ejerce su jefe de servicio y con la siguiente escala de valores:

Señale

TS: Totalmente satisfecho (5), AI: Algo insatisfecho (4), PS: Poco satisfecho (3)

AS: Algo satisfecho (2), TI: Totalmente insatisfecho (1)

Preguntas: Liderazgo Directivo	TS(5)	AS(4)	PS(3)	AI(2)	TI(1)
1. EL directivo se comunica constantemente de manera fluida conmigo y mis compañeros					
2. El directivo le Inspira confianza.					
3. El directivo le Inspira miedo o temor					
4. El directivo les deja que participen en la planificación de actividades y tareas					
5. El directivo practica la escucha activa de los trabajadores tomando en cuenta sus opiniones y toma de decisiones.					
6. El directivo tiene iniciativa en los vínculos de interacción con los trabajadores					
7. El directivo delega funciones y actividades imponiéndolas.					
8. El directivo cumple puntualmente su horario de trabajo					
9. El directivo realiza las coordinaciones para asegurar la productividad para el éxito de la institución.					
10. Asume sus errores en las decisiones tomadas.					
11. El directivo se interesa por el crecimiento personal y laboral del personal.					
12. El directivo promueve con su ejemplo el trabajo y la realización de tareas					
13. El directivo muestra buen ejemplo de liderazgo y trabajo.					
14. El directivo flexibiliza ante situaciones adversas y problemáticas					
15. Le enseña y orienta en tareas o actividades que desconoce con facilidad.					
16. Estimula a los trabajadores tener una visión compartida y optimista					

INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador se le agradece que responda con un aspa las preguntas según el nivel de satisfacción que tiene relacionado con el desempeño laboral con la siguiente escala de valores:

TS (Totalmente satisfecho) (5)

AS (Algo satisfecho) (4)

PS (Poco satisfecho) (3)

AI (Algo insatisfecho) (2)

TI (Totalmente insatisfecho) (1)

Preguntas: Satisfacción Laboral	TS(5)	AS(4)	PS(3)	A(2)I	TI(1)
17. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.					
18. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo					
19. El ambiente de trabajo que existe en el servicio que laboro.					
20. La información que proporcionan en el servicio para realizar mejor mi trabajo.					
21. La manera de resolver los conflictos por parte de los directivos.					
22. El directivo valora el trabajo realizado.					
23. Los compañeros de trabajo valoran el trabajo realizado en el servicio					
24. La manera como el equipo directivo supervisa el trabajo					
25. Posibilidades que se brindan en promover a un puesto directivo.					
26. El nivel laboral que tengo.					
27. La remuneración salarial que recibe.					
28. La cantidad y horas de trabajo que se le atribuye.					
29. El directivo los trata con equidad					
30. El directivo brinda apoyo y facilidades para que se desarrolle profesionalmente.					
31. La ventilación del espacio físico donde laboro					
32. La iluminación del espacio físico donde trabajo					

Gracias por su atención

Anexo 4 Base de Datos de los Instrumentos

N°	Base datos. Liderazgo directivo															
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it55	it16
1	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3
2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5
3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5
4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5
5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4
6	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
8	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4
9	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
11	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4
12	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4
13	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2
14	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4
15	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5
16	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5
17	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4
18	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4
19	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4
20	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4
22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5
23	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4
24	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5
25	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4
26	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4
27	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4
28	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5
29	2	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4
30	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4
31	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3
32	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4
33	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4
34	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5
35	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4
36	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3
37	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5
38	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5
39	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5
40	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4
41	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
43	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4
44	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
46	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4
47	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4
48	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2
49	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4
50	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5

N°	Base datos Satisfacción laboral															
	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32
1	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	4	2	4	4	5
2	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
3	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	5	5
5	1	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	1
6	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
8	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	5	5
9	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
10	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
11	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	1	3
12	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4
13	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4
14	3	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	5	3
15	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	2
16	3	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	1	3
17	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3
18	1	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	1
19	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
20	1	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	1
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
22	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
23	4	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	4
24	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	3
25	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	3
26	3	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3
27	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	1	4
28	5	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5
29	4	2	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4
30	2	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	2	2
31	5	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5
32	3	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	3
33	3	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	2	3
34	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
35	3	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3
36	5	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	4	5
37	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
38	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5
39	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	5	5
40	1	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	1
41	1	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1
42	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
43	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	5	5
44	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
45	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
46	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	1	3
47	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4
48	4	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4
49	3	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	5	3
50	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	2

Anexo 5. Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Validación del Instrumento

Señor: Mg. VILMA AGUILA RIVERA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020 - 01, solicito validar el instrumento con el que me permitirá recolectar la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Maestro.

El título del proyecto de la investigación es: Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de los Profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados, para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en investigación con el fin de que realice las evaluaciones de los ítems de los indicadores a partir de sus puntuaciones calificando cada elemento de acuerdo con la escala de valoración

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos por cada variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Certificado de la Matriz de Validación del Instrumento que mide la relación entre el Liderazgo Directivo y la Satisfacción Laboral.

Objetivo: Especificar la relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco - Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021.

Nombres y apellidos del profesional experto: VILMA AGUINA RIVERA

Grado Académico: MAGISTER

Especialidad del Evaluador: NO

Resultado de la Evaluación: No aplicable () Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

Fecha: 16 DE MAYO DEL 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Liderazgo Directivo	Relaciones Interpersonales.	EL directivo se comunica constantemente de manera fluida conmigo y mis compañeros	X		X		X		X		
		El directivo le inspira confianza.	X		X		X		X		
		El directivo le inspira miedo o temor.	X		X		X		X		
		El directivo les deja que participen en la planificación de actividades y tareas.	X		X		X		X		
		El directivo crea vínculos de interacción con los trabajadores	X		X		X		X		
Responsabilidad.		El directivo delega funciones y actividades imponiéndolas.	X		X		X		X		


VILMA AGUINA RIVERA
 COORDINADORA E.S.P.V.C. IBC
 M.A.T. N° 1723

Valoración del trabajo	La forma en que valora mi trabajo los compañeros de trabajo	X				X					X	
	La forma en que valora mi trabajo al personal directivo de la institución	X				X					X	
	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	X				X					X	
	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	X				X					X	
	El nivel laboral que tengo.	X				X					X	
Condiciones laborales	La remuneración económica que percibo.	X				X					X	
	La cantidad de trabajo que se me asigna.	X				X					X	
	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.	X				X					X	
	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.	X				X					X	
Ambiente físico	La ventilación del espacio físico donde laboro	X				X					X	
	La iluminación del espacio físico donde trabajo	X				X					X	



 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS
 ESCUELA TÉCNICA DE SULLANA
 MAY 17 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Validación del Instrumento

Señor: *Marcela Olivos Salazar.*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020 - 01, solicito validar el instrumento con el que me permitirá recolectar la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título del proyecto de la investigación es: Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de los Profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Apoyo II-2 Sullana. Piura 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en investigación con el fin de

Que realice las calificaciones de cada ítem de los indicadores del instrumento, a fin de que realice las evaluaciones de los ítems de los indicadores a partir de sus puntuaciones calificando cada elemento de acuerdo con la escala de valoración

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Certificado de la Matriz de Validación del Instrumento que mide la relación entre el Liderazgo Directivo y la Satisfacción Laboral.

Objetivo: Especificar la relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco - Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021.

Nombres y apellidos del profesional experto: *Marcela Ulivos Salazar.*

Grado Académico: MAGISTER

Especialidad del Evaluador: NO

Resultado de la Evaluación: No aplicable () Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

Fecha : : 20 mayo 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo Directivo	Relaciones Interpersonales.	El directivo se comunica confiantemente de manera fluida conmigo y mis compañeros	X		X		X		X		
		El directivo le inspira confianza.	X		X		X		X		
		El directivo le inspira miedo o temor.	X		X		X		X		
		El directivo les deja que participen en la planificación de actividades y tareas.	X		X		X		X		
Responsabilidad.	El directivo crea vínculos de interacción con los trabajadores	El directivo delega funciones y actividades imponiéndolas.	X		X		X		X		
			X		X		X		X		

Marcela Ulivos Salazar
 MGR Marcela Ulivos Salazar
 Piura, 20 de mayo del 2021

	El directivo cumple puntualmente su horario de trabajo																			X	
	El directivo promueve la cooperación para asegurar la productividad para el éxito de la institución.													X							X
	Asume sus errores en las decisiones tomadas.													X							X
	El directivo se interesa por el crecimiento personal y laboral del personal.													X							X
	El directivo promueve con su ejemplo el trabajo y la realización de tareas													X							X
	El directivo muestra buen ejemplo de liderazgo y trabajo.													X							X
Estimulación al Cambio.	El directivo flexibiliza ante situaciones adversas y problemáticas													X							X
	Le enseña y orienta en tareas o actividades que desconoce con facilidad.													X							X
	Estimula a los trabajadores a tener una visión compartida y optimista													X							X
	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.													X							X
Desempeño	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo													X							X
	El ambiente de trabajo que existe en el servicio que laboro.													X							X
	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo													X							X
Satisfacción Laboral	Factores organizacionales													X							X
	El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.													X							X



Valoración del trabajo	La forma en que valora mi trabajo los compañeros de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X
	La forma en que valora mi trabajo el personal directivo de la institución	X	X	X	X	X	X	X	X
	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X
Condiciones laborales	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	X	X	X	X	X	X	X	X
	El nivel laboral que tengo.	X	X	X	X	X	X	X	X
	La remuneración económica que percibo.	X	X	X	X	X	X	X	X
	La cantidad de trabajo que se me asigna.	X	X	X	X	X	X	X	X
	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.	X	X	X	X	X	X	X	X
Ambiente físico	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.	X	X	X	X	X	X	X	X
	La ventilación del espacio físico donde laboro	X	X	X	X	X	X	X	X
	La iluminación del espacio físico donde trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X



 Mgtr. Marcos C. Rodríguez

 CARRERA DE INGENIERÍA EN SISTEMAS DE COMPUTACIÓN

FIRMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Validación del Instrumento

Señor: FREDY CORDOVA PAKER

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020 - 01, solicito validar el instrumento con el que me permitirá recolectar la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Maestro.

El título del proyecto de la investigación es: Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de los Profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados, para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en investigación con el fin de que realice las evaluaciones de los ítems de los indicadores a partir de sus puntuaciones calificando cada elemento de acuerdo con la escala de valoración

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos por cada variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Experto del R. Nicolás Cruz
OBSTETRA
COP 34648

Firma

Certificado de la Matriz de Validación del Instrumento que mide la relación entre el Liderazgo Directivo y la Satisfacción Laboral.

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco - Obstétrica del Hospital Plura, 2021.

Nombres y apellidos del profesional experto: FREDY CORDOVA PAKER
Grado Académico: MAGISTER

Especialidad del Evaluador: NO

Resultado de la Evaluación: No aplicable () Aplicable () Aplicable después de corregir (X)

Fecha: 2.06.2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Directivo	Relaciones Interpersonales.	EL directivo se comunica constantemente de manera fluida conmigo y mis compañeros	X		X		X		X		
		El directivo la inspira confianza.	X		X		X		X		
Responsabilidades.	Responsabilidades.	El directivo le inspira miedo o temor.	X		X		X		X		
		El directivo les deja que participen en la planificación de actividades y tareas.	X		X		X		X		
		El directivo crea vínculos de interacción con los trabajadores	X		X		X		X		
		El directivo delega funciones y actividades impondiéndolas.	X		X		X		X		


Dr. Fredy Cordova Pakker
 COORDINADOR DEL SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA

	El directivo cumple puntualmente su horario de trabajo											X								
	El directivo promueve la cooperación para asegurar la productividad para el éxito de la institución.											X								
	Asume sus errores en las decisiones tomadas.										X									
	El directivo se interesa por el crecimiento personal y laboral del personal.										X									
	El directivo promueve con su ejemplo el trabajo y la realización de tareas										X									
	El directivo muestra buen ejemplo de liderazgo y trabajo.										X									
	El directivo flexibiliza ante situaciones adversas y problemáticas										X									
	Le enseña y orienta en tareas o actividades que desconoce con facilidad.										X									
	Estimula a los trabajadores a tener una visión compartida y optimista										X									
	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.										X									
	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo										X									
	El ambiente de trabajo que existe en el servicio que laboro.										X									
	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo										X									
	El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.										X									
Satisfacción Laboral	Factores organizacionales	Desempeño		Estimulación al Cambio.																



UNIVERSIDAD DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

 Dra. Fredy Córdova Pérez

 Licenciada en Manejo del Cáncer

Valoración del trabajo	La forma en que valora mi trabajo los compañeros de trabajo	X		X		X		X		Familiares LOS Compañeros de trabajo el +
	La forma en que valora mi trabajo el personal directivo de la institución	X		X		X		X		El Jefe Valora el trabajo
	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	X		X		X		X		
	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	X		X		X		X		X Posibilidades para ascender
Condiciones laborales	El nivel laboral que tengo.	X		X		X		X		
	La remuneración económica que percibo.	X		X		X		X		
	La cantidad de trabajo que se me asigna.	X		X		X		X		Cantidad y horas de +
	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.	X		X		X		X		
Ambiente físico	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.	X		X		X		X		
	La ventilación del espacio físico donde laboro	X		X		X		X		
	La iluminación del espacio físico donde trabajo	X		X		X		X		

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SECRETARÍA DE SALUD
UNIDAD MÉDICA CAJONERA, PUEBLO
SIGUEN ESTE MARCHA PARA EL CÁNCER

FIRMA

Anexo 6 Confiabilidad del Instrumento

Análisis del Instrumento por Alfa de Cronbach por la Prueba Piloto

Se aplicó el instrumento a 12 profesionales para la prueba piloto

Tabla 10

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tabla

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Liderazgo directivo	0,984	16
Satisfacción laboral	0,985	16

Validez de los Instrumentos

La validez del cuestionario es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado.

(Menéndez, 2002, p. 25)

Tabla*Validez por juicio de expertos del instrumento Liderazgo directivo*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestro	Freddy Córdova Paker	Aplicable
2	Maestro	Marcela Olivos Salazar	Aplicable
3	Maestro	Vilma Aguiña Ribera	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

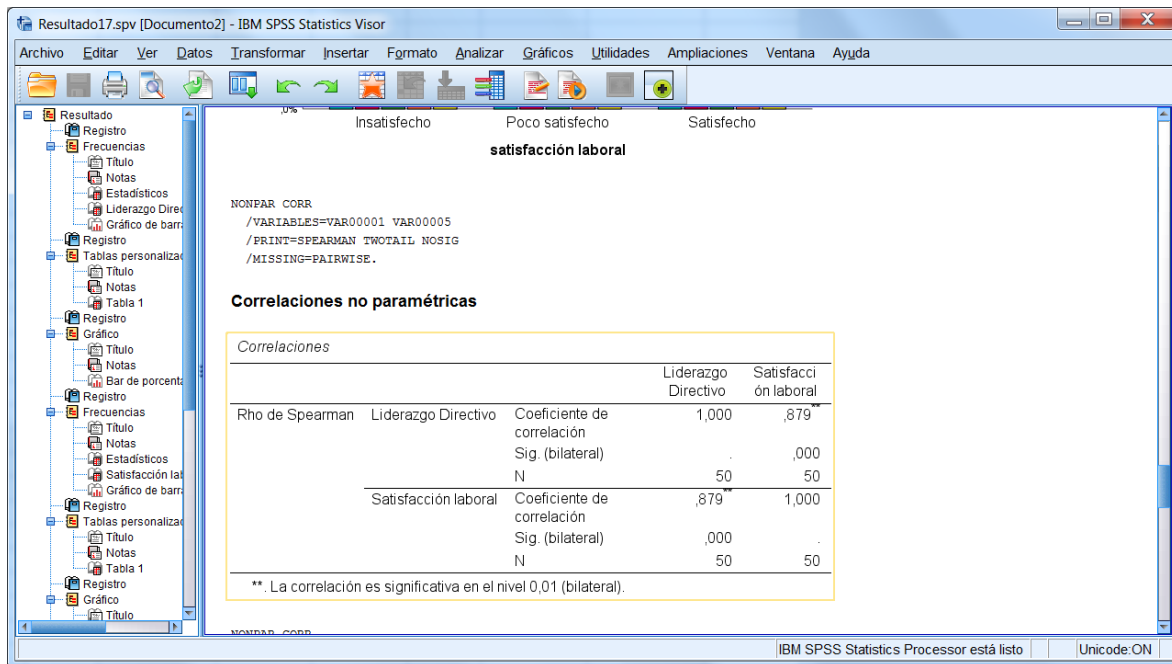
Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, para los instrumentos Gestión Educativa y Desempeño Docente el dictamen obtenido es que los instrumentos fueron aplicables.

Tabla*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral*

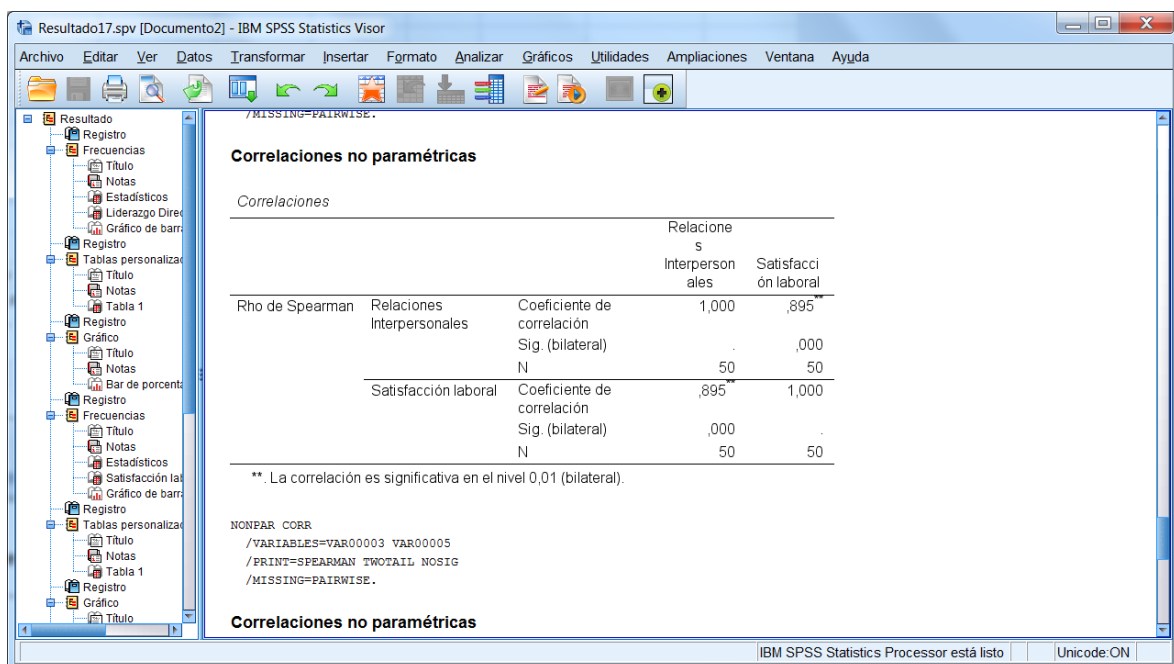
Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestro	Freddy Córdova Paker	Aplicable
2	Maestro	Marcela Olivos Salazar	Aplicable
3	Maestro	Vilma Aguiña Ribera	Aplicable

Pantallazos Pruebas correlaciones Hipótesis

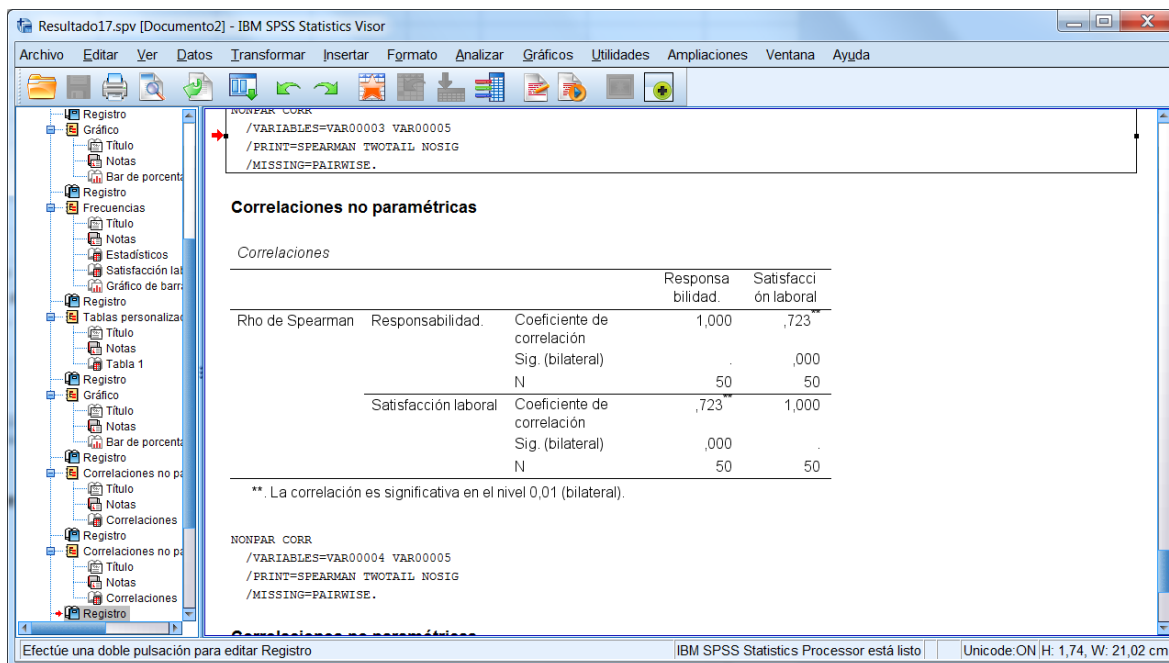
Hipótesis general



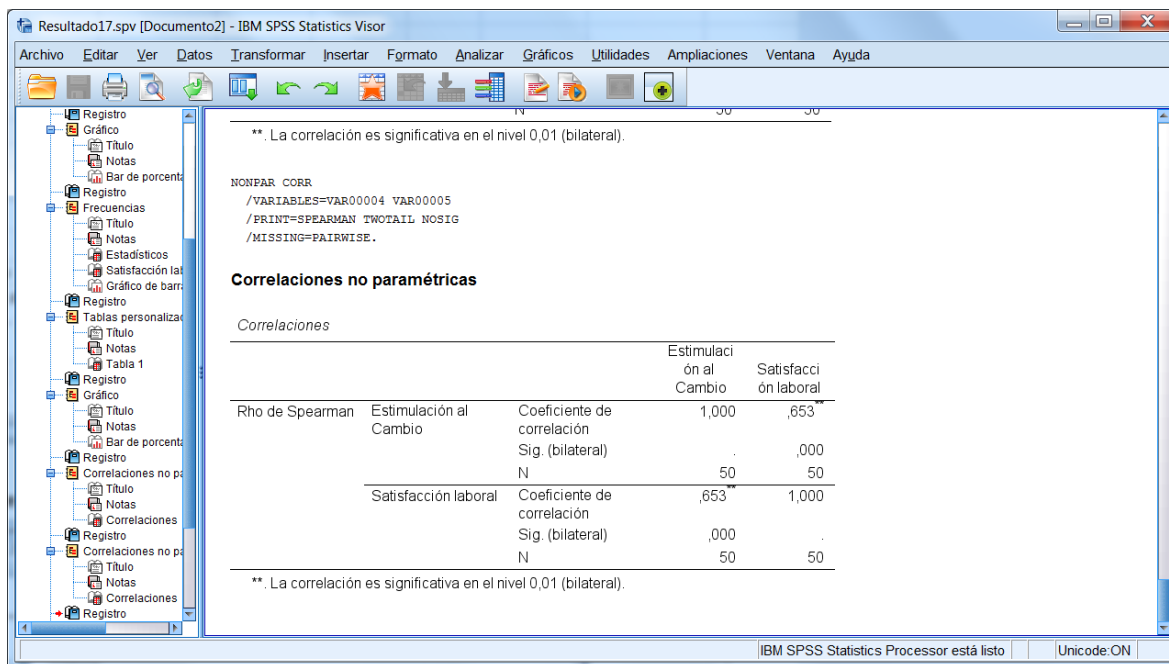
Hipótesis específica 1




Hipótesis específica 2




Hipótesis específica 3



Anexo 7 Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**POS
GRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 10 de Junio de 2021

Carta P. 194-2021-UCV-EPG-SP

Doctor
Dr. Marcelino Dante Ramírez Ríos
Director
Hospital de Apoyo II-2 Sullana.

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MICHELINI CRUZ, KATHERINE DEL ROCIO**; Identificado(a) con DNI/CE N° 70450049 y código de matrícula N° 7002518432; 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:

Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de los Profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital de Apoyo II-2 Sullana. Piura, 2021


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.


ucv.edu.pe

Anexo 8 Carta de Respuesta de Autorización de Recolección de Datos

06 JUL. 2021
RECIBIDO

**GOBIERNO REGIONAL DE PIURA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

NOTA INFORMATIVA N° 254- 2021-4300201613

Señor : *Dr. Félix Teófilo Bernal Amaya*
Jefe de la Unidad de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación
del HS II-2 Sullana

Asunto: *Autorización para Recolección de Datos*

Fecha : *Sullana, 07 de Julio del 2021.*

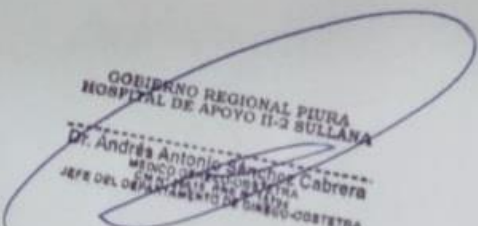
Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mis cordiales saludos y al mismo tiempo para manifestarle que visto su documento emitido por la Obsta. Michelini Cruz Katherine, quien se encuentra realizando una maestría en gestión de los recursos de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, para la cual está solicitando la autorización para realizar una encuesta para su trabajo de investigación con el personal de obstetricia de este Hospital

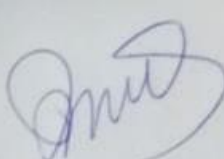
Al respecto debo informarle que esta jefatura da su opinión FAVORABLE, para la ejecución de Dicho Trabajo.

Sin otro particular, Quedo de Usted.

Atentamente,

c.c.
Archivo.-
AASC/azs.sec


GOBIERNO REGIONAL PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA
Dr. Andrés Antonio Sánchez Cabrera
MEDICO GENERALISTAS
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CUIDADO OBSTETRA


07-07-2021
11:33 am