



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED SIMÓN BOLÍVAR. PUNO -
2023**

PRESENTADA POR:

SARA DORIS MAMANI LUNA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL

CON ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED SIMÓN BOLÍVAR

AUTOR

SARA DORIS MAMANI LUNA

RECuento de palabras

18611 Words

RECuento de caracteres

106071 Characters

RECuento de páginas

86 Pages

Tamaño del archivo

674.4KB

Fecha de entrega

Aug 5, 2024 11:32 AM GMT-5

Fecha del informe

Aug 5, 2024 11:34 AM GMT-5

● **10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



María del Pilar Blanco Espezuza
DOCENTE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNA - PUNO





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO -
2023**



PRESENTADA POR:

SARA DORIS MAMANI LUNA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL

CON ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

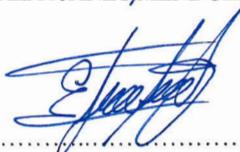
PRESIDENTE

x 
.....
D.Sc. PATRYCIA CORREA CHARAJA

PRIMER MIEMBRO


.....
M.Sc. ZAIDA JANET MENDOZA CHOQUE

SEGUNDO MIEMBRO


.....
M.Sc. ELIZABETH SUCAPUCA TITO

ASESOR DE TESIS


.....
Dra. MARIA DEL PILAR BLANCO ESPEZUA

Puno, 1 de diciembre de 2023.

ÁREA: Dirección estratégica de recursos humanos

TEMA: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral

LÍNEA: Dirección y gestión de personal



DEDICATORIA

A mis padres Jorge y Paulina, quienes son mi mayor orgullo y motivación para salir adelante, por haberme apoyado en todo momento brindándome su amor puro y sincero, sus consejos, valores y motivación inquebrantable que me ha dado el valor para salir adelante en todo momento.

Sara Doris Mamani Luna.



AGRADECIMIENTOS

Mi más profundo agradecimiento a mi Alma Mater, la prestigiosa Universidad Nacional del Altiplano de Puno, en particular a la Escuela de Posgrado de la Facultad de trabajo social, por brindarme la ocasión de crecer y avanzar en mi desarrollo profesional

Mi reconocimiento a los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, quienes compartieron sus guías y conocimientos con todos los que fuimos parte.

Con mucho afecto a mi directora de tesis, Dra. María del Pilar Blanco Espezua quién me apoyó con su conocimiento y motivación, por ser paciente y constante en el desarrollo de la tesis, Con afecto sincero a los miembros del jurado: D.Sc. Patrycia Correa Charaja., M.Sc. Zaida Janet Mendoza Choque., M.Sc. Elizabeth Sucapuca Tito, quienes han contribuido sus perspectivas y aportes científicos de manera notable, lo cual fue fundamental para la culminación de mi trabajo de tesis.

Sara Doris Mamani Luna.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ANEXOS	vi
ACRÓNIMOS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
1 REVISIÓN DE LITERATURA	
1.1 Marco teórico	4
1.2 Marco teórico	4
1.2.1 Teorías y/o definiciones de liderazgo y estilos de liderazgo	4
1.2.2 Satisfacción laboral	10
1.3 Antecedentes	14
1.3.1 Internacionales	14
1.3.2 Nacionales	15
1.3.3 Locales	20
CAPÍTULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Identificación del problema	23
2.2 Enunciados del problema	24
2.2.1 Problema general	24
2.2.2 Problemas específicos	24
2.3 Justificación	24
2.4 Objetivos	25
2.4.1 Objetivo general	25
2.4.2 Objetivos específicos	25
2.5 Hipótesis	26
2.5.1 Hipótesis general	26
	iii



2.5.2	Hipótesis específicas	26
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de estudio	27
3.2	Población	27
3.3	Muestra	27
3.4	Método de investigación	28
3.4.1	Enfoque de investigación	28
3.4.2	Tipo de investigación	28
3.4.3	Nivel y alcance de la investigación	28
3.4.4	Diseño de investigación	29
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	29
3.5.1	Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos	29
3.5.2	Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros	30
3.5.3	Aplicación de prueba estadística inferencial.	34
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Resultados	36
4.1.1	Resultados en relación al objetivo general	36
4.1.2	Resultados respecto al objetivo específico 1	39
4.1.3	Resultados respecto al objetivo específico 2	42
4.1.4	Resultados respecto al objetivo específico 3	45
4.2	Discusión	48
	CONCLUSIONES	51
	RECOMENDACIONES	53
	BIBLIOGRAFÍA	55
	ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Dimensiones de los estilos de liderazgo	30
2. Dimensiones de satisfacción laboral	31
3. Escala de medición de la variable satisfacción laboral	31
4. Escala de confiabilidad de Alfa de Cronbach	32
5. Nivel de confiabilidad	32
6. Prueba de normalidad.	33
7. Interpretación del coeficiente de la correlación de Pearson	35
8. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023	36
9. Relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023	38
10. Análisis descriptivo de la dimensión de liderazgo transaccional	39
11. Liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023	40
12. Relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023	41
13. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional	42
14. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023	43
15. Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023	44
16. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo autocrático	45
17. Liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.	46
18. Relación entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023	47



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	62
2. Operacionalización de variables	66
3. Instrumentos de recolección de información	67
4. Instrumentos de recolección de información	67
5. Base de datos	73



ACRÓNIMOS

CELID	:	Centro de Empoderamiento y Liderazgo
MLQ	:	Cuestionario de liderazgo multifactorial
OMS	:	Organización Mundial de la Salud
SPSS	:	Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales

RESUMEN

El estilo de liderazgo es un tema de importancia en la gestión de los establecimientos de salud, ya que puede influir en la motivación y la productividad de los trabajadores. Asimismo, la satisfacción laboral es una percepción subjetiva y personal que resulta de las valoraciones del trabajo. El objetivo ha sido determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores. La metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, de tipo básica teórica, de nivel correlacional. La población muestra estuvo conformada de 57 trabajadores, el instrumento el cuestionario la escala de Likert, presenta una confiabilidad alta de Alfa de Cronbach de estilos de liderazgo 0.944 y satisfacción laboral 0.872, respecto a la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, Los resultados demuestra que existe una correlación positiva considerable de 0.639 entre los variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral y un P-valor = $0.010 < \alpha = 0.05$, relación significativa y positiva entre estas variables. Asimismo; se ha revelado una relación positiva media del liderazgo transformacional, donde mantienen una dirección de comunicación efectiva, fomentan la toma de decisiones horizontales, igualmente del liderazgo transaccional con una relación positiva media, donde las compensaciones económicas son el principal origen. Y de los estilos de liderazgo autocrático, con una relación positiva media, es aceptada solo en situaciones de crisis o emergencias. Se concluye que, en cuanto mejor sea el estilo de liderazgo percibido por los trabajadores, así también es la satisfacción laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, estilo transaccional, estilo transformacional estilo autocrático, y satisfacción laboral.

ABSTRACT

Leadership style is an important issue in the management of health facilities, since it can influence the motivation and productivity of workers. Likewise, job satisfaction is a subjective and personal perception that results from job evaluations. The objective has been to determine the relationship between leadership styles and workers' job satisfaction. The quantitative approach methodology of cross-sectional non-experimental design, basic theoretical type, correlational level. The sample population was made up of 57 workers, the instrument, the questionnaire, the Likert scale, has a high reliability of Cronbach's Alpha of leadership styles 0.944 and job satisfaction 0.872. Regarding the hypothesis, the Pearson correlation coefficient was used. The results show that there is a considerable positive correlation of 0.639 between the variables of leadership styles and job satisfaction and a $P\text{-value} = 0.010 < \alpha = 0.05$, a significant and positive relationship between these variables. In addition; A medium positive relationship has been revealed for transformational leadership, where they maintain an effective communication direction, promoting horizontal decision making, and also for transactional leadership with a medium positive relationship, where economic compensation is the main origin. And of the autocratic leadership styles, with a medium positive relationship, it is accepted only in crisis or emergency situations. It is concluded that the better the leadership style perceived by workers, the better the job satisfaction of workers.

Keywords: Leadership styles, transactional style, transformational style, autocratic style, and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo es considerado como una parte esencial de las instituciones, especialmente en las del sector público, como los centros de salud, donde la tecnología, la modernización y el aumento de la demanda de la población requieren contar con el personal adecuado, liderado por un individuo preparado para enfrentar las diversas situaciones desfavorables. En el actual contexto político y social de Perú, el país enfrenta una situación crítica caracterizada por una extensa corrupción y una falta de líderes capaces de dirigirlo hacia la paz, la armonía y la estabilidad. Este problema se manifiesta de manera notoria en el ámbito de la salud. Durante los últimos años a razón de los cambios en el cargo de ministro de Salud en seis ocasiones, a lo largo del último periodo gubernamental, y fluctuaciones constantes en la dirección regional de salud de Puno e inexorablemente en las redes correspondientes a las trece provincias de la Región de Puno, estos frecuentes cambios generan una gestión deficiente en el sector salud, una problemática claramente atribuible a la falta de liderazgo efectivo. El estudio se realizó en el área de recursos humanos de dirección y gestión de personal, la metodología empleada es de enfoque cuantitativo que se basa en el método correlacional causal, con la finalidad de describir y relacionar las variables de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral, de diseño no experimental, se utilizó el cuestionario de escala Likert como herramienta y se procesaron los datos a través del paquete estadístico SPSS. El objetivo fue determinar la correlación existente entre las dimensiones de los estilos de liderazgo: transaccional, transformacional y autocrático y la satisfacción laboral.

La estructura de este trabajo se divide en cuatro capítulos: En el Capítulo I, se revisó la literatura existente para fundamentar teóricamente la investigación, se definen las variables y dimensiones abordadas, y se presentan antecedentes a nivel internacional, nacional y local. En el Capítulo II, se plantea el problema, se justifica la investigación, se establecen objetivos generales y específicos, y se formula una hipótesis general y específicas. En el Capítulo III, se describen el lugar de estudio, la población y muestra, y se explica el método de investigación. Se detallan los métodos utilizados para alcanzar los objetivos específicos. En el Capítulo IV, se muestran y discuten los resultados obtenidos a partir de los objetivos planteados; se analizan los resultados desde una perspectiva descriptiva e inferencial. Igualmente, se describen las conclusiones y recomendación del estudio según los objetivos planteados.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

El capítulo provee la base del estudio, primeramente, refiere los constructos teóricos que subyacen las variables: los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, así como la definición de sus dimensiones correspondientes.

1.1.1 Teorías y/o definiciones de liderazgo y estilos de liderazgo

Durante los años, varios escritores han examinado el tema del liderazgo, y en su entorno han surgido diversas preguntas, como la eficacia de un tipo de liderazgo en comparación con otro, las características de un buen líder y si el liderazgo se ejecuta de acuerdo con la situación, lo que ha influenciado en el desarrollo del concepto. de acuerdo con Contreras, Barbosa y Piñeros (2016), quienes exponen que el desarrollo de dicho concepto comenzó describiendo lo que es el líder, luego lo qué hace (micro nivel) y luego se incluyó la situación (macro nivel).

Chiavenato (2009) plantea que “la forma más efectiva de revitalizar una organización y llevarla al éxito y a la competitividad es a través del liderazgo” (p. 335)

Chiavenato (2009) asimismo “la verdadera desventaja es que no todos los gerentes son líderes y no todos los líderes tienen un puesto representativo en la organización; sin embargo, todos los gerentes o administradores deben ser líderes” (p. 336)

Villar (2016) indica que el estilo de liderazgo, se puede entender como: la forma que adopta el comportamiento del directivo frente a la toma de decisiones en su relación con otras personas, situaciones y cosas, considerando la base de su personalidad, sus competencias y premisas adquiridas previamente por este, condicionada por las situaciones, cultura, y contexto (p. 75)

Por otro lado, López, et al. (2017) “el estilo de liderazgo de los directivos puede ser un facilitador o un obstáculo para el aprendizaje, en la medida que alienta o desalienta comportamientos que promuevan la adquisición, interpretación, distribución y almacenamiento del conocimiento colectivo” (p.2)

Como sostienen Almirón y Tikhomirova (2015) desde la posición de Bass a “Postula dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional, basándose en una visión holística que considera rasgos y conductas dentro de un contexto situacional determinado” (p.25)

A. Teoría Liderazgo transaccional

El cambio de recompensas entre el líder y los miembros de su equipo es el fundamento del liderazgo transaccional. La recompensa o sanción del trabajador se basa en su rendimiento o desempeño en el liderazgo transaccional; este tipo de liderazgo se adapta a los procedimientos normales de las tareas de trabajo, sin tener en cuenta un desarrollo a futuro de la actividad empresarial. (Bass, como se cito en Manosalvas et al. 2021

En adición, indica que el “liderazgo transaccional se basa en las transacciones entre empleados y las necesidades del empleador de obtener óptimos resultados a través de recompensas y castigos mutuos de sus subordinados”. (Bass, como se cito en Evangelista y Jáuregui, 2024)

Por su parte “El liderazgo transaccional se basa en un intercambio o transacción: El líder premia a los trabajadores que realizan sus tareas a los niveles especificados, y castiga a los trabajadores que no cumplen con esos estándares establecidos”. (Pratt, 2017)

Bass y Avolio (2000) señalaron que el liderazgo transaccional tiene las siguientes dimensiones:

- Recompensa Contingente; Los líderes premian al trabajador de acuerdo con su rendimiento; no obstante, se ha observado que en ocasiones este estilo puede inhibir el comportamiento innovador de los trabajadores, ya que el líder dirige de manera controlada las

acciones a realizar, hace seguimientos cuidadosos de acuerdo con esto y tiende a evitar las ideas nuevas. (Prieto, et al., 2020, p. 28)
“Para influir en el comportamiento el líder clarifica el trabajo necesario a llevarse a cabo. El líder utiliza recompensas o incentivos para alcanzar resultados cuando se cumplen las expectativas” (Fernandez y Quintero, 2017, p. 63)

- Dirección por Excepción; “la gerencia por excepción activa facilita procesos de seguimiento por parte del líder hacia situaciones problemáticas que puedan presentarse”. la supervisión excepcional es el estilo pasivo, que facilita procesos sin mayor control o motivación del líder, lo que evita la intervención intencionada y deja que el equipo tome las decisiones. (Garcia, et al. 2022, p. 138)

B. Teoría de liderazgo transformacional

Como afirma Bass, como se cito Fernandez y Quintero (2017) afirma lo siguiente:

La teoría del liderazgo transformacional tiene la capacidad de asumir riesgos, hacer ajustes a las circunstancias actuales y tener una visión que permite ver oportunidades que se deben aprovechar. También logra inspirar y motivar a otros a crear y emprender proyectos similares (p. 60).

De acuerdo con diversos autores “Los líderes que adoptan este estilo de liderazgo transformacional alientan, motivan e inspirar a los empleados para innovar y crear cambios que contribuyan a crecer y dar forma al éxito futuro” (Maraboto, 2021).

Asimismo “el liderazgo transformacional es la capacidad de uno o más individuos para influir positivamente en el avance y desarrollo de otras personas con las que trabajan” (Orellana, 2019).

afirma “el tipo de liderazgo es un proceso en el que los líderes desarrollan respuestas emocionales a sus seguidores, inspiran y cambian

sus conductas si hay apoyo o resistencia”. (Burns, como se cito en Duitama, 2019, p. 181)

Igualmente, “delimita liderazgo transformacional como un proceso de relación entre líder y seguidor, los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. (Huillca, 2015, p.21)

El estilos de liderazgo transformacional se enfoca en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional, y el ir más allá de sus autointereses, por el interés de bienestar del grupo, asimismo los autores coinciden en que el líder transformacional inspira a los seguidores para alcanzar más de lo esperado, involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder, busca la integración de una visión compartida del futuro, logra ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes. Es importante mencionar que el efecto transformador de los líderes transformacionales, se observa tanto en las organizaciones, grupos, como individuos. (Ruíz Cortés, 2016, p. 34)

Como afirma Bass, como se cito Garcés (2023) plantea lo siguiente:

Liderazgo transformacional como un procedimiento que llevase colocar en la relación líder-seguidor, la cual se caracteriza por ser carismática, de manera que los seguidores reconocen y quieren parecerse al líder. Es capacitante intelectual, aumentando los conocimientos de los aficionados; los motiva a través de retos y enfoques, proporcionándoles significado y comprensión. Finalmente, prestar atención específica atención a los subordinados, ofreciéndoles apoyo, orientación y comprensión. Las dimensiones que componen al Liderazgo han sido sucesivamente redefinidas, sin embargo, Bass y Avolio realizan su último planteamiento que considera cuatro factores de liderazgo transformacional: “influencia idealizada, motivación por inspiración, estimulación intelectual y consideración individua”. (5395)

(Bass y Riggio citado por López et al. 2017, p. 3) indican que el liderazgo transformacional tiene las siguientes dimensiones.

- **Carismático:** Los líderes de esta naturaleza demuestran elevados niveles de ética, credibilidad y honestidad, y son reconocidos como tales por quienes los siguen. Guían a través de momentos de dificultad y comparten los éxitos con su grupo. Por ende, este estilo de liderazgo se compone de dos aspectos que involucran las características del líder y su conducta.
- **Motivación inspiradora:** Este tipo de líder tiene la capacidad de inspirar a las personas a lograr resultados sobresalientes. Son efectivos en obtener un esfuerzo adicional por parte de sus seguidores y en persuadirlos acerca de sus habilidades. Fomentan la disposición al cambio y promueven una amplia variedad de intereses.
- **Estimulación intelectual:** Este enfoque estimula el razonamiento, la creatividad y la resolución de problemas para producir soluciones creativas e innovadoras, También incita a los subordinados a cuestionar sus creencias y conceptos para ver los problemas desde una perspectiva diferente y como resultado, encontrar soluciones novedosas y ver los problemas desde una perspectiva diferente y como resultado, encontrar soluciones novedosas.
- **Consideración individualizada:** este tipo de líderes, permiten considerar las necesidades de sus seguidores de manera individual, ya que cada integrante es un ser único. Por lo tanto, si se emplea en el equipo para desarrollar las habilidades de cada miembro, se lograrán mejores resultados y cada miembro estará más dispuesto a contribuir por sentirse útil y valorado.

C. Liderazgo autocrático

El líder autocrático se caracteriza por un alto énfasis en el rendimiento y un bajo énfasis en las personas. Asume que las personas son perezosas, irresponsables y poco fiables, y que la planificación, organización, control y la toma de decisiones deben realizarse por el líder

con una mínima participación de otras personas. Se basa en la autoridad, el poder, la manipulación y el trabajo fuerte para conseguir hacer bien las cosas. (Warrick, citado por Escandon y Hurtado, 2016)

Stsepanets (2022) indica que “los líderes de este tipo, tienen un alto nivel de autoritarismo, carecen de confianza en sus inferiores y utilizan tácticas motivacionales basadas en el miedo y castigo”.

Moscoso (2023) indica que “los líderes autocráticos son aquellos líderes que tienen un claro dominio y control sobre sus pares, las decisiones están centralizadas, es decir, una sola persona toma las decisiones críticas” (párr. 2).

Fuentes (2019) refiere que “el liderazgo autocrático está asociado a regímenes dictatoriales, lo que le convierte en el estilo de liderazgo menos popular de entre todos ellos, pero no por ello deja de ser eficiente en determinadas situaciones” (párr. 1).

Según Mc Gregor delimita que los líderes autocráticos suelen ser bastante eficaces en el mando. Se desenvuelven bien en tareas que requieren tomar decisiones rápidas, minimizando el debate y el conflicto. Si las instrucciones son transmitidas de forma clara, los subordinados suelen adaptarse a ellas. (García, 2023 párr. 9)

Como Kurt Lewin describe las características del estilo de liderazgo autocrático. En este estilo, el líder establece lo que hay que hacer, es el único que toma las disposiciones, tiene la responsabilidad de ejecutar las acciones y el grupo no hace contribuciones. Por lo tanto, este estilo está orientado al mando del líder y al control de este sobre sus seguidores. Por otro lado, el líder no se preocupa por las necesidades de desarrollo o autonomía de los seguidores. La aprobación y la reprobación de los miembros del grupo son arbitrarias. Por lo tanto, dejando claro "quién manda" y no participando en el trabajo del grupo, marca claramente las distancias entre estatus: El líder dirige, y los demás siguen. (Consultores, 2018).

Gallardo (2024) Como indica en su estudio, el liderazgo autoritario puede afectar negativamente la dinámica del equipo, la satisfacción laboral y la salud mental de los empleados. Los líderes autocráticos deben ser conscientes de su comportamiento y buscar ayuda profesional si es necesario. El liderazgo situacional, transformacional y democrático puede ser más efectivo a largo plazo. Toma de decisiones centralizada: El líder toma todas las decisiones importantes sin considerar las opiniones o sugerencias de los miembros del equipo. La autoridad se concentra en el líder, y los subordinados deben acatar sus instrucciones sin cuestionarlas.

García (2015) define las principales características del liderazgo autocrático:

- Toma decisiones individualmente: donde los empleados carecen de autonomía y poca participación en la toma de decisiones. Suelen recibir instrucciones detalladas sobre cómo completar las tareas y se espera que las sigan sin cuestionarlas. Esto podría limitar la creatividad y la innovación del equipo.
- Controla al subalterno: El líder tiene un gran poder y control sobre el equipo. Puede establecer normas e imponer sanciones en caso de incumplimiento.
- Dirige verticalmente: que intenta tomar el control y el poder de arriba abajo. Evita escuchar los comentarios y opiniones de los miembros de su grupo, ya que los considera una barrera para alcanzar tus metas. En la mayoría de los casos, el líder vertical cree que es el único que puede generar ideas.

1.1.2 Satisfacción laboral

En el libro, Zubire (2015) revela que la satisfacción laboral se basa en la alineación entre el trabajo real y las expectativas de los empleados y se refiere a cómo los empleados se comportan en respuesta a sus contribuciones. Una organización que quiera mejorar el rendimiento de sus empleados debe tener en cuenta la motivación y los aspectos que sean satisfactorios en relación con la

remuneración. Es crucial tener en cuenta que la fuerza laboral de una organización es su activo más valioso (194).

Montoya et al. (2017) delimita la satisfacción laboral como un conjunto de emociones reales que tiene un empleado sobre su trabajo; un estado entusiasta feliz y positivo. (p. 8)

Gómez (2023) define que la satisfacción laboral es la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan. Esta puede variar de un colaborador a otro, y la buena o mala percepción depende de las condiciones internas que existan y la facilidad que tengan las personas para realizar sus actividades.

Sánchez y Garcia (2017) precisan la satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo.

Simbron y Sanabria (2020) delimitan que la satisfacción laboral resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

A. Teoría bifactorial de la satisfacción laboral Herzberg.

Según Herzberg, expone la teoría de la higiene y la motivación, también conocida como la "teoría de los dos factores".

De acuerdo con la teoría, dos elementos influyen en las personas: Los factores de motivación tienen un impacto significativo en la satisfacción, ya que son determinantes que aumentan el agrado personal sin afectar la insatisfacción. Los factores de higiene tienen un impacto directo en los insatisfactorios; es decir, si estos factores están ausentes o son insuficientes, habrá insatisfacción, pero su presencia no tendrá un mayor efecto en la satisfacción de las personas. (Quiroa, 2021)

A.1 Factores de motivación – intrínsecos

Los factores de motivación tienen que ver con aspectos directamente relacionados con los cargos en cada puesto de trabajo. Por lo que tienen un efecto positivo en los niveles de productividad y en la búsqueda de la excelencia en los cargos. Los factores de motivación más importantes son:

- **Reconocimiento:** Los trabajadores se sentirán satisfechos al recibir reconocimiento por sus esfuerzos en el trabajo. Por lo tanto, esto verifica que la persona está trabajando bien en una tarea importante.
- **Logro:** Las personas se sienten contentas con su trabajo. Cuando sentimos que sus esfuerzos son significativos y valiosos. El trabajo debería ayudarte a hacer cosas interesantes porque es una combinación de logros que mejora el rendimiento individual y, por lo tanto, el de la institución.
- **Crecimiento:** Las oportunidades que el individuo tiene para avanzar y desarrollarse dentro de la organización, adquiriendo nuevas habilidades y perspectivas profesionales
- **Ascenso:** El cambio de posición en la jerarquía laboral, un ejemplo común sería la promoción del individuo a un cargo superior inmediato.
- **Responsabilidad:** La habilidad de los trabajadores para asumir la responsabilidad, de manera individual o colectiva, por las actividades inherentes a su posición y las consecuencias resultantes de la ejecución de dichas actividades.
- **Trabajo en sí:** El grado de satisfacción experimentado por el trabajador en relación con su labor, independientemente de si esta es de naturaleza creativa o mecánica, simple o compleja".

A.2 Factores de higiene-extrínsecos

Los principales factores higiénicos son: sueldo, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, políticas y administración de la institución, eficacia de la inspección, relación con los empleados, relación

con los colegas, relación con superiores y estatus. define algunos de los factores higiénicos, presentados por Herzberg:

- Políticas administrativas: son directrices y reglas que una organización establece para guiar y regular sus operaciones y actividades. Estas políticas son fundamentales para la toma de decisiones y la gestión efectiva de una organización. Diferentes autores pueden tener enfoques ligeramente diferentes al definir y abordar las políticas administrativas (Chiang, et al. 2007).
- Relaciones sociales: Las relaciones sociales son interacciones y conexiones entre individuos en una sociedad o comunidad. La forma en que se definen y se abordan las relaciones sociales puede variar según diferentes autores y disciplinas (Chiang, et al. 2007).
- Desarrollo personal: se refiere al proceso continuo de crecimiento y mejora de un individuo en diversas áreas de su vida, incluyendo aspectos emocionales, intelectuales, sociales y físicos. Diferentes autores y expertos han abordado el concepto de desarrollo personal desde diversas perspectivas (Cheikh, 2015).
- Desempeño de tareas: se refiere a la ejecución de actividades específicas, proyectos o responsabilidades por parte de un individuo o un equipo en un entorno laboral o en cualquier otra área de la vida (Cifuentes y Manrique 2014).
- Relación con la autoridad: La relación con la autoridad se refiere a la interacción y dinámica entre individuos y figuras de autoridad en diferentes contextos, como organizaciones, instituciones, familias o comunidades. La percepción y la construcción de estas relaciones pueden variar según los autores y las teorías (Cifuentes y Manrique 2014).

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Oliva y Molina (2017) en su tesis tuvieron el objetivo de “determinar los estilos de liderazgo de los directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios”. de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional de corte transversal, tuvo como muestra a 179 empleados, en consecuencia, los estilos de liderazgo participativo, persuasivo y directivo están positivamente relacionados con la satisfacción laboral, en particular en los aspectos de la supervisión, el entorno físico y la remuneración. Es importante destacar que el estilo predominante fue el liderazgo directivo y que, en general, la satisfacción laboral se situó en un nivel medio.

Gómez (2021) en su tesis tuvo su objetivo principal conocer si existe relación entre el estilo de liderazgo ejercido en una organización pública estatal con el nivel de satisfacción laboral de sus participantes para mejorar el ambiente laboral general de la organización. Utilizo la técnica del cuestionario donde se realizó un análisis cuantitativo con un enfoque correlacional entre las variables los hallazgos son los siguientes: El estilo de liderazgo impositivo ($r=0,762$) y el estilo de liderazgo transaccional ($r=0,688$) tuvieron una clasificación positiva y estadísticamente significativa en ambas direcciones, con un valor p de 0,000. Por otro lado, se concluye que no existe una relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire.

Niño y Parra (2019) en su trabajo titulado "Estilos de Dirección y Niveles de Contenido en Empleados Operativos en el Área de Seguridad Privada desde una Perspectiva Psicosocial Intralaboral". Su objetivo principal fue descubrir cómo se relacionan las dos variables de metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional transversal y una muestra de 147 trabajadores y MLQ es el cuestionario de liderazgo multifactorial. Resulta: El estilo predominante fue el transformacional con un (44,3%), seguido por el transaccional (37,7%). Se concluye que el estilo de liderazgo transformador, participativo y carismático es el factor que afecta la satisfacción de los trabajadores.

1.2.2 Nacionales

Roncero (2021) la indagación titulada “Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional Huaura- Huacho-Oyón y SBS”. El propósito era descubrir cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral del personal. Se emplearon métodos de corte transversal, descriptivo correlacional y cuantitativos no experimentales, la población estaba formada por 75 profesionales de enfermería. Los resultados fueron los siguientes: “Los hallazgos indican que "no existe una correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería que trabaja en el hospital Regional Huaura-Huacho-Oyón y Esta relación no será significativa a un nivel superior al 5%, los resultados entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral demuestran que, si existe una relación positiva débil", según la prueba estadística.

Rodríguez (2018) en su estudio “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral entre los empleados de SETAM EIRL de Villa María del Triunfo”, asumió como objetivo; aseverar la relación entre el clima laboral y los estilos de liderazgo. La población de 18 personas, tipo de investigación no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional. Se obtuvieron los siguientes resultados: El liderazgo autoritario y la satisfacción laboral de los trabajadores tienen una relación altamente significativa, según un Rho de Spearman de 0.817** a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al 0.05. La satisfacción laboral y el liderazgo democrático tienen una relación altamente significativa mediante un Rho de Spearman de 0.836** a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al 0.05. Entre la satisfacción laboral y el liderazgo liberal existe una relación significativa un Rho de Spearman de 0.695** a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al 0.05. La conclusión fue que los estilos de liderazgo de los participantes y la satisfacción del trabajador están positivamente relacionados.

Castillo y Santa Cruz (2020) en su indagación titulada "la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en servicios automotrices del norte S.R.L. en Cajamarca", tuvo como objetivo destacar la gestión eficaz de los recursos humanos, la población estuvo conformada con un total de 18 empleados, se caracterizó por ser transversal y no experimental, a través del uso de análisis

estadístico descriptivo y la implementación de técnicas e instrumentos como encuestas, Los hallazgos indican una conexión directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de Pearson de $(r) = 0,382$, lo cual confirma la existencia de una conexión significativa seguida del estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de Pearson de $(r) = 0,723$, En consecuencia, se confirma que existe una relación. Se llegó a la conclusión, mediante un coeficiente de Pearson de $0,661$, que los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral están directamente relacionados entre ambas variables.

Cjahua y López (2019) en su tesis titulada "Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es salud-Callao 2018", El propósito principal era examinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, la investigación se enmarcó con un diseño de corte transversal, el enfoque cuantitativo, observacional y descriptivo correlacional, a muestra estuvo conformada de 150 enfermeros. Se empleó la técnica de la encuesta para recopilar información; se empleó el Cuestionario Multifactorial MLQ 5S con 70 preguntas para evaluar los estilos de liderazgo (Laissez Faire, Transaccional y Transformacional) y la Encuesta de Satisfacción Laboral SL – SPC con 27 preguntas se utilizó para procesar los datos recopilados el software SPS. Donde se obtuvieron los siguientes resultados: Los enfermeros del hospital "Alberto Sabogal Sologuren" coincidieron con el enfoque transaccional y el estilo de liderazgo de la administración, se contrastaron las hipótesis y se descubrió que la satisfacción laboral de los enfermeros del hospital "Alberto Sabogal Sologuren" está directamente relacionada con los estilos de liderazgo.

Gallegos y Miranda (2019) en su exploración titulado "La Influencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción Organizacional", El objetivo principal de esta investigación fue analizar cómo los diversos estilos de liderazgo afectan las distintas facetas de la satisfacción dentro de una organización. para ello, se llevó a cabo el estudio de enfoque cuantitativo, de corte regresiones y de toma de datos transversal para determinar el porcentaje de explicación de la variación de las cuatro dimensiones de la satisfacción, así como su relación con cada estilo de liderazgo. Se seleccionó una muestra de 251 personas de diferentes compañías de

Lima y Arequipa, Perú. La escala de satisfacción laboral de meliá y peiró (1999) y la escala de liderazgo multifactorial MQL-5x se emplean como herramientas. Los resultados demuestran que los estilos de liderazgo influyen significativamente en las variables de satisfacción laboral, por lo tanto concluye que los diferentes enfoques de liderazgo afectan la satisfacción de la organización, según el análisis, que se realizó con métodos estadísticos donde el liderazgo transformacional, el liderazgo que facilita el desarrollo o la transacción, el liderazgo correctivo y el liderazgo pasivo/evitador constituyen los cuatro componentes que componen el modelo que ofrece una adaptación más favorable.

Huamán (2019) en la publicación “Liderazgo situacional y satisfacción laboral entre profesionales de enfermería que brindan atención de emergencia en un hospital nacional de Lima-2016”. Tuvo como objetivo conocer la satisfacción laboral de los enfermeros que brindan atenciones de emergencia en 14 hospitales nacionales de Lima y 111 profesionales de enfermería formaron la población muestra, el método fue descriptivo y transversal, la técnica utilizó el instrumento de Herman Bachenheimer para llegar a la siguiente conclusión: En los profesionales de la enfermería, el tipo de liderazgo que prevaleció fue el estilo de guiar con un 60% y dirigir en un 40%, mientras que la satisfacción laboral fue media con un 60,4%, prevaleciendo el sexo femenino con el 81,1% y la categoría asistencial con 95,5%.

Zevallos (2019) en este estudio titulado “estilo de liderazgo situacional y clima organizacional en el personal de enfermería Hospital III Yanahuara – Essalud Arequipa – 2016”. Tuvo como objetivo determinar la influencia del estilo de liderazgo situacional de la enfermeras y coordinadoras en el clima organizacional del Personal de Enfermería Asistencial en las diversas áreas, a su vez se evaluó indagación sociolaboral y organizacional de las unidades de estudio. Es un estudio descriptivo correlacional de corte transversal y cuya población estuvo conformada por enfermeras de diferentes unidades. Se emplearon 12 situaciones del cuestionario de Paul Hersey y Ken Blanchard con un total de 50 ítems para establecer el clima organizacional Según los hallazgos, la enfermera coordinadora de la sala de emergencias demuestra tanto un estilo primario, Guiar, como un estilo secundario. La cual llega a la conclusión: el ambiente organizacional de las enfermeras asistenciales de sus respectivas áreas fue

afectado por el estilo de liderazgo situacional que empleó la enfermera coordinadora.

Susanibar (2022) en su tema de estudio “Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga” Su objetivo principal fue determinar de la relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Paramonga y el liderazgo, de diseño no experimental con enfoque cuantitativo y orientación transversal a nivel básico. Para lograrlo, se entregó a los 98 trabajadores de la institución un cuestionario de percepción sobre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo. El coeficiente alfa de Cronbach, que resultó en un valor de 0.946, confirmó que el cuestionario era confiable y consistente; el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, que resultó en un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, se empleó para determinar la relación entre estas dos variables en el estudio. Como resultado, se verificó que el estilo de liderazgo tiene una gran relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Paramonga. Además, se observó que la valoración de Rho era de 0,652, lo que indica que entre estas dos variables existe una valoración positiva y alta.

Huallpa (2021) en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2018”. El propósito de la investigación fue determinar cómo se relacionan los distintos estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros. El análisis utiliza un enfoque cuantitativo transversal, correlacional y no experimental. Se empleó la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%; 90 enfermeras forman parte de la población. Se encontró como resultados: El estilo de liderazgo predominante, el transaccional, con un 66.7% de incidencia, se encontró en el 50% de los casos y un nivel medio de satisfacción laboral. Asimismo, el 47.8% de los enfermeros que utilizaron un estilo de liderazgo transaccional reportaron un nivel medio de satisfacción, mientras que el 18.9% de los enfermeros que utilizaron un estilo de liderazgo laissez faire reportaron un nivel bajo de satisfacción laboral. Por el contrario, un alto nivel de satisfacción se obtuvo en 11.1% que demuestra un estilo de liderazgo transformacional. La investigación encontró una evaluación estadísticamente significativa entre los

estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Víctor Ramos Guardia.

Mendoza y Tejada (2020) en su estudio “relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción de los empleados en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú, 2019”. Con un tamaño de muestra de 72 enfermeras (100%), el estudio empleó un método cuantitativo, transversal y analítico. Se utilizó el método deductivo de hipótesis y el instrumento utilizado cuestionario. La hipótesis se comparó con Ji-cuadrado. Los resultados: los enfermeros encuestados, el 50% de los jefes y responsables del departamento de enfermería utilizan un estilo de liderazgo transaccional, mientras que el 44% siente que no está satisfecho con su trabajo. Se concluye que existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral por el valor de Ji-cuadrado es estadísticamente significativa: $G1 = 4$, $X2 = 11,271$, $p = 0,024 < 0,05$.

Palomino (2019) en su tesis titulado “establecer la conexión entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal de atención médica de un hospital de las Fuerzas Armadas en Lima durante el año 2018”, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, la población muestra de 120, se emplearon dos instrumentos: el SL-SPC de Sonia Palma, que contiene 36 ítems para satisfacción laboral; y el MLQ forma 5X abreviado de B. Bass y Avolio, que contiene 36 preguntas de liderazgo. Según el resultado: el 60,83% de los encuestados considera que existe un alto nivel de liderazgo, mientras que el 40% no lo considera. Por otro lado, el 31,6% de los participantes no tiene una satisfacción laboral elevada; Sin embargo, la mayor parte del personal asistencial (68,33%) lo tiene. Se concluye la correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral respaldada de Rho de Spearman de 0,785 es estadísticamente significativa, directamente proporcional y positiva.

Bazán (2017) en su investigación “Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia”. El propósito era comprender cómo se relacionan el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales. Se empleó el coeficiente de evaluación de Rho Spearman con un valor de 0,620 para probar la hipótesis; se utilizó una muestra de 80 trabajadores con encuestas, una por cada

variable. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Los resultados demuestran un valor de 0,620, una fuerte relación positiva entre la satisfacción laboral y el liderazgo. Se concluye, por tanto, que existe una correlación entre la satisfacción laboral y el liderazgo de los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia en 2016.

Pinedo (2019) en su indagación “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque”. tuvo como objetivo El propósito era establecer la conexión entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo. Se trabajó con una muestra de 196, aplicando un cuestionario, Se examinaron los datos mediante frecuencias absolutas y relativas; se empleó el X² para la prueba de hipótesis, con un nivel de significancia de 0,05; y se emplearon la valoración de Spearman y la medición lineal de Pearson para determinar la relación. Los resultados fueron donde el estilo de liderazgo democrático se basa principalmente en los factores de responsabilidad, toma de decisiones y motivación; la satisfacción laboral es generalmente satisfactoria; En las enfermeras del Hospital Regional de Lambayeque, la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo no están relacionados.

1.2.3 Locales

Miranda (2021) en su investigación, tuvo como objetivo evaluar el impacto del liderazgo gerencial en la satisfacción laboral de los empleados internos de un hospital de nivel III en Juliaca. Este estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, no causal y no experimental. Se llevó a cabo mediante la participación de 193 empleados de muestreo probabilístico. Los resultados del estudio llevaron a la conclusión de que el liderazgo gerencial ejerce una influencia significativa en la satisfacción laboral, lo que se respaldó con una prueba de Chi cuadrado que arrojó un valor de 17.186 y un p-valor de 0.048, que es mayor que el nivel de significancia establecido en 0.05. Además, se utilizó el coeficiente de Nagelkerke en una prueba de Pseudo R cuadrado, que reveló que el liderazgo gerencial tiene una influencia del 85% en la satisfacción laboral de los empleados internos.

Flores (2023) en su investigación “estilos de liderazgo asociados a la satisfacción laboral en personal de enfermería red de salud puno 2022”, El propósito era descubrir cómo se relacionan los estilos de liderazgo con la satisfacción de los trabajadores en el trabajo. Y métodos: Según Altman Douglas G. (1991), se realizó un estudio observacional, transversal, prospectivo, en 141 enfermeras, aplicándose un formulario de recolección de datos, el Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID y el cuestionario Font-Roja. Se utilizó la estadística, la correlación de Spearman y la prueba de chi cuadrado para asociación de variables. Donde los resultados demuestran el liderazgo transformacional medio se encuentra en 73.8%. La frecuencia liderazgo transaccional medio se encuentra en 77.3 %. La frecuencia liderazgo invitador medio se encuentra en 75.9. El 55.3% tiene una relación entre la satisfacción laboral media y el liderazgo transformacional medio. Conclusiones: La frecuencia de liderazgo transformacional mejora la satisfacción laboral; se encontró una conexión estadística significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Quispe (2018) en su investigación asumió como objetivo “Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal”. La investigación es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo. Se empleó la Prueba de independencia: Chi-Cuadrado en una muestra de 33 servidores públicos y 5 funcionarios públicos. Se encontró que existe una asociación entre ambas variables, a un nivel de significancia del 5% (0.05), ya que $[\chi]_c^2=18.48 > [\chi]_t^2=15.51$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna es aceptada (H_1). La relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2018, es menor al nivel de significancia 0.05, según la probabilidad $p = 0.000 < 0.05$.

Mamani (2020) en su investigación “estilos de dirección y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2018”. El propósito era descubrir cómo los estilos de dirección y la satisfacción laboral de los enfermeros se relacionan, Diseño correlacional y corte transversal de tipo descriptivo, Para recopilar datos se emplearon dos cuestionarios y la técnica de encuesta, la muestra 64 y para comprobación de la hipótesis, se empleó la prueba estadística Chi-cuadrada. Se llegó a los siguientes



resultados: El estilo autocrático tuvo un 41.02%, el estilo permisivo un 24.38% y el estilo democrático un 22.92%. En cuanto a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se encontró que el 71.90% tenía una satisfacción laboral media, el 26.60% tenía una satisfacción laboral baja y solo el 1.60% tenía una satisfacción laboral alta. Aplicando la prueba estadística Chi cuadrada, no existe asociación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral ($p=0.253>0.05$). Por lo tanto, se concluye los estilos de dirección no tienen un impacto en la satisfacción laboral de los enfermeros.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

Los países han experimentado cambios importantes y fundamentales en la organización de sus sistemas de salud en los últimos años, lo que ha hecho de la calidad de la atención una de las piedras angulares de la prestación de servicios de salud. Estos cambios se están inmersos en la realidad de las instituciones de nuestro país para mejorar los procesos de atención al usuario (paciente), lo que requiere de un esfuerzo multidisciplinario que involucre a todos los líderes organizacionales.

El Perú atraviesa una de los momentos críticos, dentro del marco político y social, dada la presencia de corrupción desmesurada y carencia de líderes que puedan encaminar al país en un entorno de paz, armonía y tranquilidad, y específicamente en el sector salud, lo que repercute en un insatisfacción laboral del personal, enmarcado de remuneraciones por debajo de la canasta familiar, sin ascensos promocionales, sin línea de carrera, sin estabilidad laboral entre otras generándose insatisfacción laboral, existiendo cambios de ministros de Salud, asimismo cambios permanentes en la dirección regional de salud de Puno, y en las REDES correspondientes a las 13 provincias echo que evidencia en la gestión del sector salud, la ausencia de liderazgo.

Según la OMS “según las cifras se muestra un porcentaje mayor a un 70%, donde las relaciones interpersonales entre trabajadores de entidades de salud son malas, presentándose poca empatía, no existe la ayuda mutua y falta de comunicación; viéndose así afectando el desempeño laboral o rendimiento, dañando la calidad en la atención brindada dentro de una organización”

La situación antes planteada no es ajena para los trabajadores de la Microred de Simón Bolívar en Puno, como sucede en muchas organizaciones, enfrentan problemas relacionados con la toma de decisiones, como disposiciones arbitrarias y que sus opiniones rara vez son consideradas en las diversas actividades. Esto genera una falta de motivación y un déficit de liderazgo en la gestión con respecto al personal que trabaja en ese sector. Estos problemas se traducen en una disminución en la motivación laboral, un aumento en el ausentismo, con falta de iniciativa, conflictos tanto personales como interpersonales. Todo esto tiene un impacto perjudicial en la calidad de los servicios de

salud ofrecidos a la población y contribuye a la creación de conflictos entre los empleados en el entorno laboral, creando un ciclo perjudicial de los problemas a abordar. A partir de esta situación, surgen preguntas de investigación que se deben abordar:

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿En qué magnitud se relacionará los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué magnitud se relacionará el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023?
- ¿En qué magnitud se relacionará el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores de Microred Simón Bolívar, Puno-2023?
- ¿En qué magnitud se relacionará el estilo de liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023?

2.3 Justificación

El éxito de una organización depende del conocimiento de sus líderes. Este estudio no solo contribuye a investigaciones futuras similares, sino que también amplía nuestro conocimiento sobre los escenarios del sector salud. particularmente en un entorno competitivo, al ser una fuente confiable de datos e información, los hallazgos de la investigación son útiles para investigadores, académicos y profesionales interesados en el tema, y pueden tener un impacto en la práctica organizacional y la toma de decisiones.

Desde un aspecto metodológico se sustenta en medir dicha relación en el uso de modelo de encuesta escala de Likert, la que permite que refiera un diagnóstico esporádico de estilos de liderazgo y satisfacción laboral en un contexto de tiempo y organización, evidenciado por el nivel de relación de las dimensiones e indicadores, quienes

contribuyen indudablemente a demostrar el ambiente de trabajo en la que se desenvuelven los colaboradores del sector salud.

El tipo de liderazgo de los directivos en la gestión administrativa, determina la satisfacción laboral de los trabajadores en las instituciones públicas. Este vínculo es fundamental tanto a nivel práctico como teórico. Entender cómo los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral están relacionados y puede conducir a planes para mejorar el entorno laboral y, por lo tanto, la calidad de los servicios. Investigar esta relación podría tener un impacto significativo en la mejora del sistema de salud y el bienestar de todos los participantes.

Investigación de Pinzón (2014) indica que el liderazgo en los servicios de salud, es reconocido como un componente fundamental del proceso de gestión organizacional es un elemento esencial del liderazgo, las habilidades de los trabajadores que tienen un impacto en la satisfacción laboral y la calidad de la atención. La investigación sobre el impacto transformador del liderazgo en las organizaciones puede ayudar en la gestión efectiva y la felicidad de los empleados. Esto hace que sea necesario fortalecer los programas de capacitación en habilidades y competencias de liderazgo para mejorar los resultados en las organizaciones de servicios de salud. El empoderamiento de los equipos, que se verá reflejado en el rendimiento de los equipos, es uno de los beneficios del liderazgo como un proceso en las organizaciones.

2.4 Objetivos

Los objetivos de la investigación comprenden la intención del estudio y permiten describir el tipo de proceso que ha seguido la investigación.

2.4.1 Objetivo general

- Determinar la magnitud de la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

2.4.2 Objetivos específicos

- Establecer la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

- Identificar la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.
- Demostrar la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023
- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.
- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La Microred Simón Bolívar, es una de las siete micro redes que pertenecen a la Red de Salud Puno, de tipo sin internamiento, categoría I-3. Se encuentra ubicada al Noreste CP de Urus Chulluni y por el Norte la zona urbana del Distrito de Paucarcolla, Noroeste la urbanización ciudad de la Humanidad Totorani (Carretera Arequipa) y por el Sur el CP Ichu – Sureste la comunidad Mi Perú (Carretera Moquegua). Cuenta con características ambientales de clima frío y seco. La lengua más hablada es el español, seguido por el aimara y el quechua.

Los aspectos socioeconómicos se tiene el turismo actividades agrícolas y ganadera, en forma tradicional y de autoconsumo la actividad pesquera y artesanal; cabe destacar dentro de las actividades culturales se tiene la festividad virgen Candelaria cada año en el mes de febrero se celebra la fiesta patronal más grande de la región

3.2 Población

La población del presente estudio estuvo integrada por 91 trabajadores que laboran entre nombrados y contratados según fuente de Recursos Humanos de la Microred Simón Bolívar, Puno.

3.3 Muestra

Se utilizó un muestreo probabilístico, aleatoria al azar, cuya formula de la muestra según el número de trabajadores entre nombrados y contratados de la Microred Simón Bolívar, Puno cuya siguiente formula es:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

- n = tamaño de la muestra;
- N = tamaño de la población (91)
- Z = nivel de confianza (1,96);
- p= probabilidad de éxito o proporción esperada (0,5);
- q= probabilidad de fracaso (0,5);

- e = error de estimación o error máximo admisible en términos de proporción (0,05).

Reemplazando los valores de la dicha fórmula

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(91)=57}{(0,05)^2(91-1)+(1,91)^2(0,5)(0,5)}$$

De la fórmula resultante para el presente estudio de investigación, estuvo conformada por 57 trabajadores entre nombrados y contratados de la Microred Simón Bolívar, Puno.

3.4 Método de investigación

3.4.1 Enfoque de investigación

El estudio corresponde al enfoque cuantitativo que nos ha permitido recopilar datos para respaldar una hipótesis propuesta y luego utilizar el análisis estadístico para obtener datos reales. “la investigación cuantitativa sostiene la idea de que la producción de conocimiento requiere objetividad y se da a través de un proceso deductivo en el que se examinan hipótesis previamente formuladas mediante medición numérica y análisis estadístico inferencial” Según Auguste Comte y Emile Durkheim.

3.4.2 Tipo de investigación

El estudio corresponde a una investigación de tipo básica o teórica; “la investigación básica o teórica es aquella que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos existentes a cerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar,” según (Carrasco, 2019, p. 43).

3.4.3 Nivel y alcance de la investigación

Es estudio corresponde al nivel correlacional. “los estudios correlacionales responden a preguntas de investigación cuya finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más variables”. Según (Hernández, 2014)

3.4.4 Diseño de investigación

La investigación se llevó a cabo “bajo el diseño no experimental transversal. Además, fue de corte transversal, ya que la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento y el propósito es describir las variables y examinar su relación entre sí”. (Hernández et al. 2014, p. 154)

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1 Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Las variables de esta investigación son: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral el objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores por lo tanto se procuró conocer el mayor porcentaje donde se relacionan los porcentajes de ambas variables, es decir, el grado de relación que existe entre sus dimensiones, la información que fue recabada en un momento determinado del estudio.

El método utilizado para lograr los objetivos específicos fue la técnica de la encuesta y el instrumento fue el Cuestionario, para el estilo de liderazgo transformacional se consideró los ítems: Carisma, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada. Para lograr el segundo objetivo específico de estilo de liderazgo transaccional se consideró los ítems; Recompensa contingente y Dirección por excepción, también para objetivo específico de estilo de liderazgo autocrático se utilizó los ítems: Toma decisiones individualmente, Controla al subalterno y Dirige verticalmente la cuales se relacionaron con los ítems de la variable de satisfacción laboral.

3.5.2 Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros

A. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta: la cual permitió recabar información y datos necesarios sobre la población sujeto de estudio, esto a través de la aplicación del cuestionario. Asimismo, la revisión bibliográfica, que permitió la obtención de información teórica, mediante la revisión de libros, revistas, artículos que nos sirvió en la interpretación y análisis de resultados dentro de la investigación.

En la investigación se empleó los instrumentos: el Cuestionario se utilizó la escala de Likert, que consta en una sucesión de ítems presentados en modo de afirmaciones o de juicio ante los cuales se solicitó la respuesta de los sujetos, para medir el estilo de Liderazgo y la satisfacción laboral, con la cual se obtuvo una calificación coherente y consistente y el análisis exhaustivo de sus resultados.

Para recojo de información de las variables de estilos de liderazgo y satisfacción laboral, se utilizó un cuestionario escala de Likert que fue elaborada y validada por (Susanibar, 2022), dirigido a los trabajadores del Centro de Salud Paramonga, el instrumento que hizo posible el proceso de recolección y facilitó el logro de resultados.

Tabla 1

Dimensiones de los estilos de liderazgo

Dimensiones	Ítems	Numero de Ítems
Liderazgo transaccional	1-12	12
Liderazgo transformacional	13-24	12
Liderazgo autocrático	25- 34	10
Total, de ítems		34

Tabla 2

Dimensiones de satisfacción laboral

Dimensiones	Ítems	Numero de Ítems
Factores intrínsecos	1-6	6
Factores extrínsecos	7-14	8
Total, de ítems		14

El cuestionario aplicado para obtener información sobre la satisfacción laboral. Tuvo la siguiente escala de medición.

Tabla 3

Escala de medición de la variable satisfacción laboral

Índices	Puntajes
Total, desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Total, acuerdo con la afirmación	5

B. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Para verificar la confiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach que permitió calcular la confiabilidad de los datos.

Tabla 4*Escala de confiabilidad de Alfa de Cronbach*

Rangos de alfa	Descripción
0,53 a menor	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

C. Estadísticas de confiabilidad**Tabla 5***Nivel de confiabilidad*

Variable 1: Estilos de Liderazgo		Variable 2: Satisfacción laboral	
Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Numero de elementos	Alfa de Cronbach	Numero de elementos
0,944	34	0,872	14

Los resultados obtenidos sobre el nivel de confiabilidad de la variable, estilos de Liderazgo; en la presente tabla se muestra los valores de Alfa de Cronbach donde el número de preguntas es 34; mientras el nivel de confiabilidad es de 0.944, este resultado considera que existe una fiabilidad y una consistencia en sus datos o información.

En relación a variable de satisfacción laboral; Los resultados obtenidos sobre el nivel de confiabilidad en la presente tabla se muestra los valores de Alfa de Cronbach donde el número de preguntas es 14; mientras el nivel de confiabilidad es de 0.872, este resultado considera que es confiable y consistente en sus datos.

D. Prueba de normalidad

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de normalidad

Se plantea la hipótesis de normalidad.

- Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.
- Ha: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.
- Valor de sig- $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)
- Decisión: $p < \alpha=0.05$: es rechazada H0
- $p > \alpha=0.05$ es aceptada H0

Tabla 6

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig
Estilos de Liderazgo	0,245	57	0,051
Satisfacción Laboral	0,245	57	0,021

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

Para el presente trabajo de investigación según la condición se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, esto debido a que la data es mayor a 50 datos, a un nivel de aceptación del 0.95 y un margen de rechazo máximo del 0.05, la variable estilos de liderazgo el p-valor es 0.051; mientras la variable satisfacción laboral tiene un p-valor de 0.021 lo que significa que para que sea una distribución no normal ambas variables tienen que ser con p-valor < 0.05 por consiguiente el presente estudio tiene una distribución paramétrica porque una de las variables el p-valor es mayor que 0.05 por consiguiente se utilizó la prueba de Pearson.

3.5.3 Aplicación de prueba estadística inferencial.

Método de análisis de datos; para el presente trabajo se utilizó el paquete estadístico el SPSS V.26.0 y Microsoft Excel 2021, donde nos permitió poder vaciar los datos obtenidos en el cuestionario y así poderlo trasladar al paquete estadístico donde se obtuvo resultados oportunos y reales a fin de analizarlos detalladamente mediante tablas.

Para el estudio se utilizó la prueba estadística, de coeficiente de correlación de Pearson es una metodología que relaciona entre una y otra variable a fin de poder correlacionarlos.

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Donde:

- n = es el tamaño de la muestra.
- x_i, y_i = con puntos muestrales individuales indexados con i .
- \bar{x} = denota media muestral definida por $\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$ (análogicamente con \bar{y}).

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de la correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.91 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998

Se trabajó a un nivel de significancia 95% y a un margen de error máximo al 5% por lo que demostró que nuestros datos obtenidos son coherentes en función a los datos recopilados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Este capítulo presenta los resultados obtenidos mediante tablas y su interpretación, de prueba de correlación de Pearson. La aplicación de este instrumento fue un cuestionario de escala Likert, que permitió recolectar datos y por ende demostrar los objetivos e hipótesis específicos que se presentan a continuación:

4.1.1 Resultados en relación al objetivo general

Tabla 8

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023

Satisfacción laboral												
Estilos de liderazgo	Total, desacuerdo		Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Total, acuerdo con la afirmación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Transaccional	0	0,00	0	0,00	2	3,51	13	22,81	3	5,26	18	31,58
Transformacional	0	0,00	0	0,00	4	7,02	18	31,58	1	1,75	23	40,35
Autocrático	0	0,00	0	0,00	4	7,02	10	17,54	2	3,51	16	28,07
Total	0	0,00	0	0,00	10	17,54	41	71,93	6	10,52	57	100

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

Los resultados obtenidos de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en un 31,58 % de los trabajadores están de acuerdo con el tipo liderazgo transformacional, donde la práctica de cambiar y potenciar los valores, creencias y actitudes, se relaciona directamente con la satisfacción laboral, como consecuencia se desarrollan empleados inspirados en conseguir objetivos y realizar un mejor trabajo de lo requerido por la institución, seguido de un 22.81 % del liderazgo transaccional, se relaciona directamente con la satisfacción laboral a través de recompensa, la cual ayuda a motivar a los empleados y a

mejorar la satisfacción de los mismos. Por otro lado, en un 17,54% el liderazgo autocrático está de acuerdo solo en situaciones que requieren una respuesta rápida y decisiva, como en casos de crisis o situaciones de emergencia. Estos datos indican que las dimensiones se relacionan de manera significativa con la satisfacción laboral. Lo que incorpora el tipo de liderazgo así será la satisfacción laboral de los trabajadores. Según, López, et al. (2017) indica que “el estilo de liderazgo de los directivos puede ser un facilitador o un obstáculo para el aprendizaje, en la medida que alienta o desalienta comportamientos que promuevan la adquisición, interpretación, distribución y almacenamiento del conocimiento colectivo”.

Los hallazgos obtenidos se fundamentan en la tesis de Miranda (2019), en su tesis titulada "La influencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción Organizacional". El marco teórico que sustenta esta investigación se fundamenta en las teorías de Bass y Avolio, que diferencian entre liderazgo transformacional y liderazgo transaccional, además de enumerar el concepto de liderazgo pasivo o evitativo. El análisis se llevó a cabo mediante técnicas estadísticas y reveló cómo los diversos estilos de liderazgo ejercen influencia en la satisfacción dentro de la organización.

Según lo planteado de los estilos de liderazgo se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores, donde los resultados evidencian en cuanto mejor sea el estilo de liderazgo percibido por los trabajadores así también es la satisfacción laboral de cada trabajador, en cuanto al liderazgo transformacional, en un mayor porcentaje es aceptado, donde se fomenta la creatividad y el desarrollo individual de cada uno de los trabajadores, la cual se evidencia en las actitudes positivas hacia el trato de manera justa, lo que resulta su mejora en la satisfacción laboral y por ende atención de calidad a los pacientes; asimismo, la práctica liderazgo transaccional, generan satisfacción en el trabajo al recompensar el esfuerzo de los trabajadores, ya que el comportamiento de recompensa contingente de un líder, lleva a los empleados a percibir que están siendo valorados y retribuidos, por otro lado, con el estilo de liderazgo autocrático, es aceptada, solo en ciertas situaciones específicas, puesto que puede tener ventajas en situaciones de crisis o emergencia, pero también puede tener

limitaciones en términos de participación y empoderamiento de los empleados en la toma de decisiones cotidianas, la elección del estilo de liderazgo más adecuado dependerá de las circunstancias y los objetivos de la institución.

A. Prueba de Correlación de Pearson - Hipótesis General

Planteamiento de la hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023.

Tabla 9

Relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023

CORRELACIONES			
Estilos de Liderazgo		Estilos de Liderazgo	Satisfacción Laboral
Estilos de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	0,639**
	Sig. (bilateral)		0,010
	N	57	57
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,639**	1
	Sig. (bilateral)	0,010	
	N	57	57

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

Condición estadística: Si $P\text{-valor} = 0.010 < \alpha = 0.05$

Como P valor es 0.010 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Microred simón Bolívar Puno-2023 Con un grado de correlación 0.639 indicando que es una correlación positiva considerable.

4.1.2 Resultados respecto al objetivo específico 1

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión de liderazgo transaccional

Liderazgo transaccional.	Total, desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo				De acuerdo				Total, acuerdo con la afirmación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Recompensa contingente	0	0,00	1	1,75	18	31,58	28	49,12	10	17,54	57	100		
Dirección por excepción	2	3,51	4	7,02	10	17,54	35	61,40	6	10,53	57	100		
Promedio	1	1,75	3	4,39	14	24,56	32	55,26	8	14,04	57	100		

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

En la tabla descriptiva del liderazgo transaccional en un 61.40%, de los trabajadores están de acuerdo con la dirección por excepción que son acciones correctivas que el líder toma cuando se presentan fallas o situaciones problemáticas, seguido de un 49.12%, de los trabajadores están de acuerdo con la recompensa contingente, la cual se enfoca a la entrega de distinción reconocimientos, por parte del líder, Por otro lado, en un 17.54%, indican ni de acuerdo ni en desacuerdo como el líder toma decisiones a fin de solucionar cualquier inconveniente que pueda suscitarse en el área de trabajo, seguido de un 31.58%, que están de ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 11

Liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023

Liderazgo Transaccional	Satisfacción laboral											
	Total, desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo				De acuerdo		Total, acuerdo con la afirmación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Recompensa contingente	0	0,00	1	1,75	3	5,26	21	36,84	7	12,28	32	56
Dirección por excepción	0	0,00	1	1,75	1	1,75	17	29,82	6	10,53	25	44
Total	0	0,00	2	3,51	4	7,02	38	66,67	13	22,81	57	100

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

En la tabla apreciamos los resultados sobre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral, en un 36.84% frente a la “Recompensa Contingente”, los trabajadores expresaron su acuerdo, donde existe la interacción entre líder y los trabajadores por intercambios recíprocos, donde el líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una solución de las áreas o sanciona en función del cumplimiento de los objetivos, en ese sentido la motivación de los trabajadores se ve fortalecida, ya que tienden a esforzarse más y a ser más eficientes cuando saben que recibirán una recompensa por su esfuerzo; En cuanto al indicador "Dirección por Excepción", en un 29.82% de los trabajadores manifestaron su acuerdo, la gestión adoptada por los líderes de la institución se basa en la idea de que los jefes del servicio deben centrarse en la supervisión y la toma de decisiones que motive a los trabajadores a seguir cumpliendo sus metas.

A. Planteamiento de la hipótesis estadística para el objetivo específico 1

Ha: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

Tabla 12

Relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023

	Correlaciones	Dimensión Liderazgo transaccional	Variable Satisfacción Laboral
Dimensión Liderazgo transaccional (Agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 57	0,422 57
Variable Satisfacción Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,422 57	1 57

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

Condición estadística: Si $P\text{-valor} = 0.047 < \alpha = 0.05$

Como $p\text{-valor} = 0.047$ (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que el liderazgo transaccional y satisfacción laboral de los trabajadores de la micro red simón Bolívar Puno 2023, Con un grado de correlación 0.422 indicando que es una correlación positiva media.

4.1.3 Resultados respecto al objetivo específico 2

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional	Total, desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo				De acuerdo		Total, acuerdo con la afirmación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Carisma	1	1,75	4	7,02	9	15,79	30	52,63	13	22,81	57	100
Motivación inspiracional	2	3,51	6	10,53	8	14,04	29	50,88	12	21,05	57	100
Estimulación intelectual	1	1,75	5	8,77	10	17,54	23	40,35	18	31,58	57	100
Consideración individualizada	2	3,51	8	14,04	20	35,09	22	38,60	5	8,77	57	100
Promedio	2	2,63	6	10,09	12	20,61	26	45,61	12	21,05	57	100

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

En la tabla descriptiva del liderazgo transformacional se observa que un 52.63%, de los trabajadores indican que están de acuerdo con el indicador carisma donde reconocen que cuando son guiados con credibilidad y honestidad es satisfactorio ya que en ellos genera confianza en ellos mismos, desarrollo de sus capacidades sin tener presión alguna, logrando mejorar su desempeño y por ende su productividad, por otro lado en 22.81%, estos datos muestran que en cuanto al carisma del líder es decir de los jefes es afuente y continuo y obviamente la satisfacción será mejor, respecto al indicador Motivación inspiracional de acuerdo 50.88 %, seguido de total acuerdo con la afirmación 21.05%, en cuanto a la motivación inspiracional, los trabajadores opinaron que se impulsa a tomar metas y lograr objetivos es decir la motivación que brinda el líder hacia el trabajador es muy importante y eso se refleja, y el indicador Estimulación intelectual de acuerdo 40.35%, seguido de total acuerdo con la afirmación 17.54%, respecto a este resultado mayor parte de los trabajadores opinaron que existe una estimulación intelectual por parte de los jefes, por último el indicador

consideración individualizada de acuerdo 38.60%, seguido de ni de acuerdo ni en desacuerdo 35.09%, de acuerdo a estos resultados los jefes tienen un trato amable para con los trabajadores.

Tabla 14

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023

Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral											
	Total, desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo				De acuerdo		Total, acuerdo con la afirmación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Carisma	0	0,00	0	0,00	2	3,51	11	19,30	2	3,51	15	26
Motivación inspiracional	0	0,00	1	1,75	1	1,75	10	17,54	3	5,26	15	26
Estimulación intelectual	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	10,53	1	1,75	7	12
Consideración individualizada	0	0,00	0	0,00	2	3,51	13	22,81	5	8,77	20	35
Total	0	0,00	1	1,75	5	8,77	40	70,18	11	19,30	57	100

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

En la tabla apreciamos los resultados sobre la relación del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores, en un mayor porcentaje nos indican, en un 22.81% expresaron su acuerdo con la “consideración individualizada”, es favorable, ya que la mayoría opina que se trata a las personas como individuos únicos y se tienen en cuenta sus diferencias para proporcionar servicios, apoyo del líder la cual es efectiva y satisfactoria, seguida en un 19,30% reflejan estar de acuerdo con el indicador "Carisma", donde perciben que el líder que se muestra empático refleja una actitud entusiasta esto genera bienestar y actitudes positivas en el puesto de trabajo, seguida de un 17.54% en cuanto a la "Motivación Inspiración", están de acuerdo, donde perciben que el líder anima a pensar en sí mismos, son creativos, innovadores y muy abiertos a nuevas ideas, Seguido de un 10.53% manifiestan su acuerdo con la "Estimulación Intelectual" sugiere que existe una leve estimulación intelectual, es decir, los trabajadores participan en el desarrollo personal a través

de actividades, experiencias y ejercicios que ayudan a fortalecer su función cognitiva.

A. Planteamiento de la hipótesis estadística para el objetivo específico 2

Ha: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo

transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

Tabla 15

Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023

	Correlaciones		Dimensión Liderazgo transformacional	Variable Satisfacción Laboral
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	de	1	0,388**
	Sig. (bilateral)			0,003
	N		57	57
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	de	0,388**	1
	Sig. (bilateral)		0,003	
	N		57	57

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

Condición estadística: Si $P\text{-valor} = 0.003 < \alpha = 0.05$

Como $p\text{-valor} = 0.003$ (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los

trabajadores de la micro red simón Bolívar Puno 2023, Con un grado de correlación 388** indicando que es una correlación positiva media.

4.1.4 Resultados respecto al objetivo específico 3

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo autocrático

Liderazgo Autocrático	Total, desacuerdo		Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Total, acuerdo con la afirmación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Indicadores												
Toma decisiones individualmente	2	3,51	24	42,11	19	33,33	10	17,54	2	3,51	57	100
Controla al subalterno	1	1,75	18	31,58	26	45,61	9	15,79	3	5,26	57	100
Dirige verticalmente	5	8,77	14	24,56	27	47,37	6	10,53	5	8,77	57	100
Promedio	3	4,68	19	32,75	24	42,11	8	14,62	3	5,85	57	100

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

En la tabla descriptiva del liderazgo autocrático en un 47.37%, indican que son dirigidos verticalmente los trabajadores están, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, que son acciones mediante órdenes, donde evitan aportes y el consenso de los trabajadores pero este estilo de liderazgo puede ser útil en situaciones que requieren una respuesta rápida y decisiva, como en casos de crisis o situaciones de emergencia seguida en un 45.61%, del control al subalterno están Ni de acuerdo ni en desacuerdo, donde no se delega responsabilidades y llevan el control de la información confidencial, por otro lado, un 42.11%, están en desacuerdo, que el líder toma de decisiones individualmente, no se toma en cuenta la opinión de los demás, y esto ocasiona un malestar en los trabajadores seguido en un 33.33%, que dé ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma como toman decisiones el líder, seguido de un 31.58%, que están desacuerdo, muchas de las ocasiones se controlan al subalterno, ejerce supervisión, seguimiento o dirección en el trabajador que ocupa una posición jerárquica inferior en la institución seguida en un 24.56% están, en desacuerdo, según estos resultados las labores que se les

encomienda y también la toma de decisiones debe ser cumplidas por los trabajadores.

Tabla 17

Liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

Liderazgo Autocrático	Satisfacción laboral											
	Total, desacuerdo		Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Total, acuerdo con la afirmación		Total	
Indicadores	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Toma decisiones individualmente	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	21,05	6	10,53	18	32
Controla al subalterno	0	0,00	1	1,75	1	1,75	11	19,30	3	5,26	16	28
Dirige verticalmente	0	0,00	0	0,00	2	3,51	14	24,56	7	12,28	23	40
Total	0	0,00	1	1,75	3	5,26	37	64,91	16	28,07	57	100

Nota. Cuestionario a trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar.

En la apreciamos los resultados sobre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral, en un 24.56% “Dirige Verticalmente”, los trabajadores expresaron su acuerdo, donde la institución es encaminada de manera jerárquica, con niveles claros de autoridad y responsabilidad, la dirección provienen típicamente de los líderes de niveles superiores y se comunican a los niveles inferiores, la cual se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores, donde se genera responsabilidad cumplimiento de metas pero resta creativities y participación. Seguido en un 21.05% “Toma de Decisiones individualmente”, los trabajadores manifestaron su acuerdo, que se presenta estas situaciones, pero son aceptadas solo en situaciones que requieren una respuesta rápida y decisiva, como en casos de crisis o situaciones de emergencia, relatan que necesitan ser escuchados y tomados en cuenta sus opiniones. Continuado de un 19.30% de "Control al Subalterno", los trabajadores expresaron su acuerdo, los trabajadores perciben un alto nivel de control por parte del líder o superior jerárquico en el cumplimiento de horarios, metas y objetivo.

A. Planteamiento de la hipótesis estadística para el objetivo específico 3

Ha: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.

Tabla 18

Relación entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023

	Correlaciones		Dimensión Liderazgo autocrático	Variable Satisfacción Laboral
Dimensión Liderazgo autocrático	Correlación Pearson	de	1	0,211*
	Sig. (bilateral)			0,018
	N		57	57
Variable Satisfacción Laboral	Correlación Pearson	de	0,211*	1
	Sig. (bilateral)		0,018	
	N		57	57

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

Condición estadística: Si $P\text{-valor} = 0.018 < \alpha = 0.05$

Como $p\text{-valor} = 0.018$ (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que el liderazgo autocrático y satisfacción laboral de los trabajadores de la micro red simón Bolívar Puno 2023, Con un grado de correlación 211* indicando que es una correlación positiva media.

4.2 Discusión

En la investigación se buscó determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar- Puno-2023. En este sentido se planteó la hipótesis precisa que indica una relación directa entre ambas variables; el resultado fue obtenido a través de un análisis estadístico de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, como se resultado se obtuvo ($r = ,639^{**}$), existiendo una correlación positiva significativa que confirma la existencia de una relación directa entre ambas variables, revelando que la satisfacción laboral de cada trabajador aumenta a medida que mejor se percibe el estilo de liderazgo por parte de los trabajadores, los objetivos y las circunstancias de la institución determinarán cuál es el estilo de liderazgo más adecuado. En ese sentido, Susanibar (2022) en su estudio “la conexión entre el liderazgo y la satisfacción laboral entre los empleados del Centro de Salud Paramonga”, La conclusión fue que existe una conexión significativa entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo. También se encontró que la valoración de Rho era de 0,652, lo que indica que entre estas dos variables existe una valoración positiva y alta. Asimismo, Palomino (2019) en su estudio “establecer la conexión entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal de atención médica de un hospital de las Fuerzas Armadas en Lima, durante el año 2018”, En consecuencia, se llegó a la conclusión: que entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal existe una relación estadísticamente significativa, alta, directamente proporcional y positiva que es respaldada con un valor de Rho de Spearman del 78.5% apoya esta afirmación.

Para el primer objetivo específico, para ello se planteó, establecer la magnitud de relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023, basándose en esto se realizó la prueba de hipótesis, el análisis estadístico de la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, obteniendo un grado de correlación de ($r=0.422$) indicando que es una correlación positiva media, a razón de ello se puede afirmar que el liderazgo transaccional está relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores, enfatizando la importancia de elementos como la recompensa contingente, donde el líder identifica las necesidades y realiza una transacción, recompensando y sancionando a cada individuo según se cumplan los objetivos, por otro lado las estrategias tienen que ver con la satisfacción laboral de los trabajadores y son esenciales para mejorar el rendimiento y la satisfacción en el lugar de trabajo; estos tienen que ver con la dirección por excepción activa, en la

cual el líder monitorea e identifica las desviaciones o errores con respecto a la norma para luego implementar estrategias. En concordancia, Castillo y Santa, (2020) en su investigación "La Relación entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en Servicios Automotrices del Norte S.R.L. en Cajamarca durante el 2020", Confirma la existencia de una relación entre ambas variables; Además, se llegó a la conclusión de que los estilos de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral tienen una relación directa con un coeficiente de Pearson de $(r) = 0,723$, lo cual se refleja en un coeficiente de Pearson de 0,661. . Asimismo, Cjahuá y López (2019) en su investigación "Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren", Los resultados demostraron que la población encuestada estaba de acuerdo con el estilo transaccional y estilo de liderazgo de gestión. Se encontró en el contraste de la hipótesis una relación directa y baja entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Para el segundo objetivo específico, para ello se planteó, Identificar la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023. en base a esto se realizó la prueba de hipótesis estadística, el análisis estadístico de la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, obteniendo el grado de correlación ($r= 388^{**}$) indicando que es una correlación positiva media. Estos resultados reflejan la percepción de los trabajadores en lo que se refiere al liderazgo transformacional, destacando la importancia de factores como el carisma, la motivación, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, las cuales destacan, ya que tiene como objetivo inspirar y motivar a los trabajadores, fomentar su creatividad e impulsar su desarrollo profesional, a través de un modelo a seguir, tiene relación con la satisfacción laboral de estos trabajadores donde se muestran satisfechos, que disfrutan de su trabajo y que además se sienten valorados. Así como corrobora, Niño y Parra (2019) en su investigación "Estilos de Dirección y Niveles de Contenido en Empleados Operativos en el Área de Seguridad Privada desde una Perspectiva Psicosocial Intralaboral", La satisfacción laboral de los empleados depende de un liderazgo participativo, carismático y transformador, que son indicadores del estilo de liderazgo transformacional que fue predominante. De esta manera, Flores (2023), en su estudio, "estilos de liderazgo asociados a la satisfacción laboral en personal de enfermería red de salud puno 2022", reveló que la frecuencia del liderazgo transformacional medio es del 73,8%. un liderazgo transformacional más frecuente que

estaba asociado con una mayor satisfacción laboral en este grupo de profesionales. Igualmente, Pinedo, (2019), en su investigación “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque,” Las derivaciones fueron que el estilo de liderazgo sobresaliente es el democrático, considerando principalmente los indicadores de motivación, toma de decisiones y responsabilidad que se corresponde con el nivel de satisfacción laboral.

Para el tercero objetivo específico, demostrar la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno – 2023, para ello se realizó la prueba de hipótesis el análisis estadístico de la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, donde se obtuvo un grado de correlación ($r= 211^*$) indicando que es una correlación positiva media, entonces los resultados demuestran; En este contexto, existe una percepción del liderazgo autocrático, funciona cuando los equipos necesitan pautas estrictas y dirección clara, pero es inadecuado en ambientes flexibles y creativos, sin embargo es importante tener en cuenta que en situaciones de emergencia o crisis, el liderazgo autocrático puede ser beneficioso. Así como indica Rodríguez (2018) En su investigación “estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa SETAM EIRL de villa maría del triunfo”, Por lo tanto, se afirma que existe una relación muy significativa entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral de los trabajadores; es decir, existe una relación muy significativa entre ambas variables.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** A través del estudio, se determinó las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de Microred Simón Bolívar, Puno. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson se determinó que existe relación significativa (sig. 0.010) y una correlación positiva considerable ($r = 0.639$), esto significa que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, en otras palabras existe una relación directa y valioso entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores, la cual se extiende en la forma que es percibido por cada trabajadores y juega un papel fundamental en la relación positiva entre ambas variables.
- SEGUNDO:** Se identificó la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Microred Simón Bolívar, Puno. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, se estableció que existe relación significativa (sig. 0.047) y una correlación positiva media ($r=0.422$), Esto significa que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, lo que sugiere la importancia de los estímulos económicos proporcionados al personal, donde la principal relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los trabajadores es la compensación económica.
- TERCERO:** Se estableció una relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Microred Simón Bolívar, Puno. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, se estableció que existe relación significativa (sig. 0.03) y una correlación positiva media de ($r=0.388$), en tal sentido que; se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, estos resultados revelan que a medida que aumenta la toma decisiones acertadas, una dirección de comunicación efectiva, toma de decisiones horizontales, una administración compartida, motivar, estimular y establecen un contacto adecuado con los trabajadores para lograr los objetivos esto permite significativamente contribuir a la satisfacción laboral de los trabajadores.



CUARTO: Se demostró la relación entre la dimensión del liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores de Microred Simón Bolívar, Puno. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, se estableció que existe relación significativa (sig. 0.018) y una correlación positiva media de ($r=0.211$). en tal sentido; se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, los resultados hacen referencia que, en determinadas circunstancias, surte efecto, en ciertas en situaciones de crisis, emergencias donde deben tomarse decisiones inmediatas, la variabilidad en el indicador de satisfacción laboral depende en gran medida de la forma en que se practica el liderazgo autocrático.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Se recomienda a quienes dirigen este contexto cobra importancia la gestión del talento humano, como herramienta para mejorar variables administrativas, estando conscientes que el desempeño del talento humano tiene incidencia directa en la eficiencia y funcionamiento correcto de las instituciones, se permitan, identificar competencias, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo, bajo esta perspectiva, quienes se desempeñan como líderes deben ser accesibles y manejarse con principios éticos, equidad y justicia social.
- SEGUNDO:** Se sugiere desde el área de bienestar del personal, elabore un plan trabajo anual implementando talleres de capacitación dinámicas, impartidas por un especialista, en pequeños grupos dependiendo a horarios y turnos de cada trabajador, para garantizar la participación, donde se realice estrategias para fortalecer y que permita, adquirir herramientas donde desarrollen más profundamente capacidades y cualidades, asimismo, brindar a los trabajadores las herramientas y la autonomía necesarias para llevar a cabo sus tareas y fomenta el desarrollo de las capacidades individuales de cada área de trabajo.
- TERCERO:** Se recomienda a los directivos realicen visitas regulares a todas las áreas, con el propósito de velar por los intereses tanto de la institución como de los trabajadores, promoviendo una mayor interacción y comprensión de las necesidades y desafíos con el fin de consolidar una cultura transformacional un el ambiente y la cultura organizacional existente, estableciendo metas claras y alcanzables, esta última brinda dirección y un sentido de logro cuando se alcanzan objetivos y crear un entorno de trabajo de productividad, cómodo y agradable.
- CUARTO:** Se propone que las entidades estatales encargadas de la fiscalización laboral, como SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo, realicen una difusión constante de los talleres de capacitación laborales programadas, siguiendo un cronograma mensual. Esto es de gran importancia, siendo que el abuso y la verticalidad de los directivos de las instituciones, en la mayoría de los



hechos es por desconocimiento de la normativa laboral, dado que muchas instituciones tienden a omitir la realización de estas capacitaciones de acuerdo con la normativa establecida, además, es esencial incidir en el conocimiento y sensibilización de los profesionales de recursos humanos a través de talleres e inducciones sobre los beneficios de utilizar correctamente los beneficios laborales de manera formal y conforme a la normativa vigente. Esto contribuirá a mejorar la comprensión y la aplicación adecuada de los beneficios laborales, promoviendo un ambiente laboral más justo y en cumplimiento con la normativa, incidiendo directamente en mitigar los efectos del liderazgo autocrático practicado en la mayoría de las instituciones, Asignar autonomía y responsabilidad a los trabajadores. Sentirse empoderado puede aumentar la satisfacción laboral y la motivación., y disminuir los efectos de la verticalidad de los directivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bazán Varas, M. C. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15075>
- Castillo Tongombol, A. G., & Santa Cruz Caceres, J. J. (2020). *Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa servicios automotrices del norte S.R.L, [Tesis de licenciatura] Universidad Privada del Norte*. repositorio institucional UPN: <https://hdl.handle.net/11537/25298>
- Chiavenato, I. (2009). Gestion de talento humano. En *Recompensar a las personas* (Tercera edición ed.). repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf
- Escandon, D. M., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios gerenciales*, 32(139). <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Garcés Rodríguez, A. R. (Noviembre-Diciembre de 2023). El Estilo de Liderazgo Transformacional de los Docentes del Área de Ciencias Básicas del Programa Educativo de Ingeniería Industrial del TecNM/ITSLP y su Relación con el Desempeño Académico de los Estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9088
- Gomes Sosa, E. (marzo de 2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal*. Universidad Veracruzana-Repositorio institucional: <http://cdigital.uv.mx/handle/1944/50943>
- Huallpa León, D. (2021). *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia*. Repositorio institucional UNASAM: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4892>

- Huamán Crispín, C. V. (2019). *Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima, [Tesis de Maestría].* . Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8442>
- Maraboto, J. M. (10 de Febrero de 2021). *Liderazgo transformacional beneficiar el clima organizacional.* Agade ideas: <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Mendoza Quijano, E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, hospital regional Virgen de Fatima, Peru. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(1), 9–15., 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.25127/rersh.20203.566>
- Niño Abella , L. I., & Parra Osorio, L. (2019). stilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14 (42). pp. 99-111. <https://doi.org/doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>
- Oliva Abusleme, M., & Molina Fuentes, S. (2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *RAN - Revista Academia & Negocios*, vol. 2, núm. 1, 2016. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863109005/html/>
- Stsepanets, A. (15 de noviembre de 2022). *La lista definitiva de los tipos y estilos de liderazgo más conocidos y sus implicaciones.* GanttPRO Project Management Blog: <https://blog.ganttpro.com/es/tipologia-de-liderazgo/>
- Villar , M. (2016). *Estilos de Liderar para el aprendizaje organizativo.* Ediciones Santo Tomas.
- Almirón , V., & Tikhomirova, A. (8 de febrero de 2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *DIGIBUG: Repositorio Institucional de la Universidad de Granada*, 4(4), 24-27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.34629>
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* (E. S. LTDA, Ed.) San cristobal.

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. En *La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.).
www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Cjahua, Z. S., & Lopez, R. V. (2019). “*Estilos De Liderazgo Y Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao 2018 [Tesis de Maestría]*”. repositorio institucional digital de la Universidad Nacional del Callao: <https://hdl.handle/20.500.12952/3555>
- Consultores, A. (23 de mayo de 2018). *Kurt Lewin como Precursor de los Estilos de Liderazgo*. <https://www.aiteco.com/kurt-lewin-liderazgo/>
- Contreras, F. B. (2016). Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo. Implicaciones para la organización. *actual Editorial Universidad del Rosario*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12804/ta9789587387018>
- Duitama, G. N. (2019). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Perspectivas y desafíos para la competitividad: una mirada global desde los territorios*, *Researchgate*(10), 179-190.
<https://doi.org/10.22490/9789586516389.08>
- Evangelista, Y. C., & Jáuregui, D. (22 de mayo de 2024). *El liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los colaboradores de los hoteles corporativos en San Isidro y Miraflores*. repositorio de Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC):
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/666989/Evangelista_CY.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fernandez, M. C., & Quintero, N. (enero-marzo de 2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Flores , G. E. (2023). *estilos de liderazgo asociado a la satisfacción laboral en personal de enfermería. red de salud puno 2022*. Vicerrectorado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16181>

- Fuentes , E. (setiembre de Julio de 2019). *Liderazgo autocrático: características, ventajas e inconvenientes*. Liderexponencia.es: <https://liderexponencial.es/liderazgo-autocratico-caracteristicas-ventajas-e-incovenientes/>
- Gallardo Heredia, C. G. (febrero de 2024). Análisis del Impacto del Liderazgo Autocrático en la Dinámica de Equipo y la Satisfacción Laboral. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/378397543>
- Gallegos Calderón, , G., & Miranda Bringas, , A. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional.[Tesis de Maestría]*. . Repositorio Institucional Universidad ESAN.: <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1717>.
- Garcia Martines, J. A., Cerdas, M. V., & Lewis Chavez, E. (mayo de 2022). *Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/rep.17-1.6>
- García Sacristán, M. A. (21 de julio de 2015). Liderazgo vertical y liderazgo horizontal: como aplica a tu empresa. *LinKedin*. <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-vertical-y-horizontal-como-aplica-tu-garcia-sacrist%C3%A1n>
- Gomez, D. (20 de enero de 2023). Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla). *Blog de HubSpot*. <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- Hernández, e. a. (2014). Metodología de la investigación. *Mc Graw-Hill*.
- Huillca , B. J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López-Zapata, E., Hincapié-Montoya, S. M., & Zuluaga-Correa, Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015*, 38(57), 16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

- Mamani Mamani, L. E. (15 de enero de 2020). *Estilos de dirección y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno [Tesis de licenciatura]*. repositorio institucional vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional del Altiplano: URI: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16666>
- Manosalvas, L. O., Tobanda, A. A., Manosalvas, C. A., & Quevedo, D. V. (enero-abril de 2021). Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *INNOVA Research Journal*, ISSN 2477-9024, 6(1 pp. 1-17). <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1393>
- Miranda Tapia, N. E. (2021). *Liderazgo gerencial en la satisfacción laboral del usuario interno de un hospital base III Juliaca*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86497>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgo, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (enero-abril de 2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. (58). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718->
- Moscoso, U. (19 de julio de 2023). *liderazgo con inteligencia emocional*. LinkedIn : <https://es.linkedin.com/pulse/11-estilos-y-teor%C3%ADas-comunes-sobre-liderazgo-uxia-moscoso>
- Orellana, P. (4 de junio de 2019). *Liderazgo transformacional*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Palomino Balaguer, S. M. (2019). *Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un Hospital de las Fuerzas Armadas Lima: 2018 [Tesis de Maestría]*. repositorio digital institucional de la Universidad Cesar Vallejo-Lima Perú.: <https://hdl.handle/20.500.12692/29633>
- Pinedo Idrogo, F. C. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65507>

- Pinzón Espitia, O. (2014). Liderazgo en los servicios de salud. *Revista ciencia y salud virtual*, 6(1), 37-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.22519/21455333.413>
- Pratt, M. k. (junio de 2017). *Gestion y metodologias - Liderazgo transaccional*. ComputerWeekly: <https://www.computerweekly.com/es/definicion/Liderazgo-transaccional>
- Prieto, ., M., Contreras, ., & Espinosa, J. C. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1), 25-35., 16(1), 25-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/22563067.5540>
- Quiroa, M. (8 de febrero de 2021). *Teoría de Herzberg: Qué es, factores y ejemplos*. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Quispe Mamani, C. D. (11 de mayo de 2018). *Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral del personal en la Gerencia de Desarrollo Humano y Participación Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Puno 2017*. Repositorio Institucional-Universidad Nacional del Altiplano.: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13923>
- Rodriguez , G. L. (diciembre de 2018). *estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa setam eirl de villa maría del triunfo*. Universidad Autonoma del PERU: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/860/Rodriguez%20Llocle%2C%20Gabi%20Leticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roncero Gutiérrez., M. G. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Huacho-Huaura-Oyon Y SBS*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Escuela de Posgrado: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/Mayra%20Gissela%20Roncero%20Guti%C3%A9rrez_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Sánchez , M. G., & Garcia, L. (2 de junio de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22, 161-166. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=84953103007>
- Simbron, S. F., & Sanabria, F. M. (13 de enero de 2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v6i10.295>
- Susanibar, L. N. (2022). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, [tesis de maestría]*. repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6004>
- Zevallos Peñalva, M. Á. (2019). *Estilo de liderazgo situacional y clima organizacional En El Personal de Enfermería Hospital IIIYanahuara–EsSalud Arequipa - 2016 [Tesis de maestría]*. repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5497>
- Zubiri Sáenz, F. (mayo-agosto de 2015). Satisfacción y motivación profesional. 36(2). <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/editorial2.pdf>

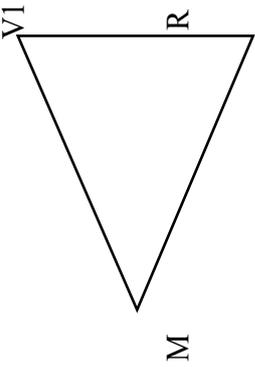
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO – 2023

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método	Estadística
<p>Problema General</p> <p>PG: ¿En qué magnitud se relaciona los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>OG: Determinar la magnitud de la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>HG: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p>	<p>V1: Estilos de liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo transaccional - Liderazgo transformacional - Liderazgo autocrático 		
<p>Problemas Específicas</p> <p>PE 1: ¿En qué Magnitud se relaciona el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los trabajadores de</p>	<p>Objetivos Específicas</p> <p>OE 1: Determinar la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la</p>	<p>V2: Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Factores intrínsecos - Factores extrínsecos 	<p>Método deductivo</p>	<p>Estadística, coeficiente de correlación de Pearson</p>

<p>salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023?</p> <p>PE 2: ¿En qué magnitud se relaciona el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023?</p>	<p>satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p> <p>OE 2: Determinar la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p>	<p>Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p>			
<p>PE 3: ¿En qué magnitud se relaciona el estilo de liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023?</p>	<p>trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p> <p>OE 3: Determinar la magnitud de la relación entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de la Microred Simón Bolívar, Puno - 2023.</p>			

Tipo, nivel y diseño de la investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo De Investigación</p> <p>Investigación teórica, básica o sustantiva.</p> <p>Nivel de la investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental – Transeccional</p> 	<p>Población del presente estudio estuvo integrada por 91 trabajadores que laboran entre nombrados y contratados según fuente de Recursos Humanos de la Microred Simón Bolívar, Puno.</p> <p>Muestra</p> <p>57 trabajadores entre contratados y nombrados de la Microred Simón Bolívar, Puno. Se utilizó un muestreo probabilístico, aleatoria al azar.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Escala de Likert</p>	<p>Estadística, coeficiente de correlación de Pearson</p>



V2	
M: Muestra de estudio	
V1: Estilos de liderazgo.	
V2: Satisfacción laboral.	
R: Relación de las variables.	

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estilos de liderazgo	Liderazgo transaccional	- Recompensa contingente - Dirección por excepción	Escala de Likert - Total, desacuerdo = 1 - Desacuerdo = 2 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
	Liderazgo transformacional	- Carisma - Motivación inspiracional - Estimulación intelectual - Consideración individualizada	
	Liderazgo autocrático	- Toma decisiones individualmente - Controla al subalterno - Dirige verticalmente	
Satisfacción laboral	Factores Intrínsecos	- Reconocimiento - Logro - Crecimiento - Ascenso - Responsabilidad - Trabajo en si	- De acuerdo = 4 - Total, acuerdo con la afirmación = 5
	Factores extrínsecos	- Políticas administrativas - Relaciones sociales - Desarrollo personal - Relación con la autoridad	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

Anexo 4: Instrumentos de recolección de información

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO



ESCUELA DE POST GRADO

CUESTIONARIO

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir los “ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MICRORED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2023”, para lo cual le solicitamos su colaboración respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para conocer la relación entre estas variables.

Por favor lea con atención cada expresión y marque con una (x) en una sola alternativa la que considere a su criterio o grado de información.

Total desacuerdo = 1

De acuerdo = 4

Desacuerdo = 2

Total acuerdo con la afirmación = 5

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO:

Nº	Dimensiones/ Ítems	Total, desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total, acuerdo con la afirmación
Dimensión Liderazgo transaccional						
1	El jefe se conforma solo con el cumplimiento de los objetivos					
2	El jefe reconoce el esfuerzo del trabajador solo cuando se cumple con los objetivos trazados					

3	Los trabajadores y el jefe solo desarrollan sus trabajos asignados					
4	El jefe promueve capacitaciones y talleres de reforzamiento de las actividades de sus trabajos					
5	El jefe observa el proceso de desempeño de los trabajadores, actúa de manera oportuna cuando identifica una falla y efectúa las correcciones para evitar problemas posteriores					
6	El jefe trata de innovar en el desarrollo de sus funciones					
7	El jefe interviene cuando ha surgido un problema o las normas no se han cumplido					
8	El jefe colabora a cambio de recibir su apoyo.					
9	El jefe evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	El jefe se asegura de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de su esfuerzo.					
11	El jefe negocia con sus colaboradores.					
12	El jefe le hace saber que pueden lograr lo que					

	quieren si trabajan conforme a lo pactado con él.					
Dimensión Liderazgo transformacional						
13	Ud. confía en la capacidad del jefe de la institución para superar cualquier obstáculo					
14	Ud., se siente orgulloso e identificado con el jefe de la institución					
15	La jefatura de la institución promueve charlas de motivación a los trabajadores					
16	El jefe desarrolla nuevas formas de incentivar a los trabajadores					
17	Ante un problema u obstáculo la jefatura de la institución promueve que los trabajadores lo resuelvan de manera creativa y novedosa					
18	Asu parecer el jefe percibe los problemas y obstáculos como oportunidades de crecimiento					
19	A su parecer la jefatura esta siempre dispuesto a enseñar y guiar a sus trabajadores cuando lo necesitan					
20	Percibe que el jefe se interesa por las necesidades personales de sus trabajadores.					
21	El jefe respeta a sus colaboradores.					

22	El jefe potencia la motivación de éxito.					
23	El jefe trata que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	El jefe tratade desarrollar nuevas formas para motivarlos					
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
Dimensión Liderazgo autocrático						
26	Su jefe inmediato superior toma las decisiones y la comunica en forma arbitraria.					
27	El jefe inmediato superior es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales.					
28	Su jefe es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.					
29	Sus compañeros comunican sus ideas de gestión institucional con resentimiento					
30	En su trabajo se fomenta la confianza en el personal.					
31	Sus compañeros respetan toma de decisiones					
32	En su trabajo se impone actividades sin consideración de las opiniones de los demás.					

33	Monitorea muy de cerca la relación y duración de la tarea encomendadas.					
34	Mi jefe me impone actividades sin consideración de las opiniones que puedo brindar.					
SATISFACCIÓN LABORAL						
Dimensión de factores Intrínsecos						
1	Usted está satisfecho con la posibilidad de utilizar sus capacidades en su centro de trabajo					
2	En su centro los trabajadores tienen reconocimiento cuando hacen bien su trabajo.					
3	Usted percibe que tiene buenas posibilidades de ascender de nivel en su centro de trabajo					
4	Usted está satisfecho con la variedad de funciones que cumple en centro de trabajo					
5	Usted está satisfecho con las oportunidades hacia su autorrealización que le brindan en su centro de trabajo					
6	Usted está satisfecho con la misión de sus funciones en su centro de trabajo					
Dimensión de factores extrínsecos						
7	usted está satisfecho con los linimientos y normas institucionales que					

	regula en la institución					
8	usted está satisfecho con la manera que el centro de salud cumple sus objetivos organizacionales					
9	Usted cree que hay buena relación entre la dirección de la institución y los trabajadores					
10	En el centro de salud usted percibe buena relación de trabajo entre compañeros					
11	Usted considera que su salario es acorde al trabajo que realiza en la institución					
12	Usted está satisfecho con condiciones físicas de trabajo en la institución					
13	Usted está satisfecho con los horarios de trabajo y descanso en el centro de trabajo					
14	Usted está satisfecho con las oportunidades y el reconocimiento social que tiene por ser trabajador del centro de salud.					

Gracias por su tiempo.



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **SARA DORIS MAMANI LUNA** identificado(a) con N° DNI: **43075483** en mi condición de egresado(a) de la:

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

con código de matrícula N° 166226, informo que he elaborado la tesis denominada:

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED SIMÓN BOLÍVAR. PUNO - 2023.”.

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 07 de Agosto del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **SARA DORIS MAMANI LUNA** identificado(a) con N° DNI: **43075483**, en mi condición de egresado(a) del Programa de Maestría o Doctorado: **MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**,

informo que he elaborado la tesis denominada:

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORRED SIMÓN BOLÍVAR. PUNO - 2023.”.

para la obtención de Grado.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 07 de Agosto del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella